



VIETNAM IT MARKET REPORT TECH HIRING 2022

Phát hành bởi

TOPDev

Q3/2022
<https://topdev.vn>



Đại dịch COVID-19 bất ngờ xảy đến trong hai năm qua đã khiến cuộc sống & công việc hàng ngày của chúng ta bị ảnh hưởng rất nhiều, những biến động khó lường của thị trường cũng vượt ra khỏi những tính toán ban đầu. Thị trường lao động cũng bị ảnh hưởng rất nhiều theo cả hướng tích cực và tiêu cực.

Những điểm tích cực lớn chính là sự chuyển dịch & thích nghi nhanh của người lao động và doanh nghiệp khi phải lần đầu triển khai các mô hình tuyển dụng & làm việc mới. Bên cạnh đó, nội lực kỹ thuật từ lực lượng nhân sự CNTT tại Việt Nam và các chính sách thúc đẩy chuyển đổi số kịp thời đã tạo ra nền tảng và sự cộng hưởng lớn giúp giữ vững nền kinh tế và lấy lại đà khôi phục nhanh chóng trong năm 2022.

Tuy nhiên, song song đó là những thử thách mới hình thành trong thị trường lao động khi các vấn đề liên quan đến mô hình/ cách thức làm việc, nhu cầu về sức khoẻ tinh thần và cân bằng cuộc sống công việc đang dần trở thành mối quan tâm lớn nhất của người lao động trong khi nhà tuyển dụng vẫn đang trong giai đoạn hồi phục và thích nghi bối cảnh kinh doanh hoàn toàn mới. Việc này càng dễ nhận biết hơn trong ngành công nghệ, nơi công nghệ đóng vai trò chủ đạo đằng sau sự thay đổi này.

Tổng Quan từ CEO TopDev

Một điều chắc chắn là, **Việt Nam đang có một nguồn nhân lực CNTT đầy hứa hẹn về chất và lượng** cũng như thị trường tiềm năng và tăng trưởng kinh tế. Điều này không chỉ tạo ra **lợi thế của một điểm đến gia công (outsource) phần mềm lý tưởng** mà còn cho thấy tính khả thi cao trong việc **tạo ra các sản phẩm trong nước mang hàm lượng công nghệ cao**. Điều quan trọng là các kế hoạch, chiến lược về đầu tư, phát triển và định hướng cho nguồn nhân lực CNTT từ tất cả các cấp nhằm thúc đẩy các mục tiêu kinh tế, xã hội quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa các tài năng và đặc biệt nguồn nhân lực CNTT của Việt Nam được săn đón trên toàn thế giới. Điều này đặt ra nhiều thách thức cho các doanh nghiệp Việt Nam để đảm bảo chế độ phúc lợi cũng như mức độ đổi mới sáng tạo của các dự án công nghệ.

Đây thực sự là một chủ đề lớn và chặng đường dài cho tất cả chúng ta, nhưng chúng tôi tin rằng **SỰ THAY ĐỔI sẽ làm nên những điều lớn lao**. Và để tạo ra sự thay đổi, mỗi bên đều có thể đóng góp theo vai trò riêng: các doanh nghiệp nhận thức các thay đổi và thích nghi với các chính sách quản lý hiện đại, các nhân tài công nghệ cần suy nghĩ nhiều hơn về giá trị công việc của mình, cũng như các bên trung gian hỗ trợ và tạo điều kiện tốt hơn. **Tất cả cho sự phát triển kinh tế lấy nhân tài làm trung tâm**.



Park JongHo
CEO - TopDev

With a people-centric mind, we genuinely believe in people & help people be capable of making unlimited impact.

MỤC LỤC

1 TỔNG QUAN VIỆT NAM SỰ HỒI PHỤC SAU ĐẠI DỊCH COVID-19

Các số liệu kinh tế - xã hội, tình hình kinh doanh, tác động của thị trường lao động sau đại dịch

3

2 CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN: SỰ THAY ĐỔI & XU HƯỚNG

Thông tin chi tiết về nhân khẩu học và các hành vi của Lập trình viên Việt Nam trong cuộc sống & công việc

9

3 THỊ TRƯỜNG NHÂN LỰC IT MỨC LƯƠNG, NHU CẦU VÀ XU HƯỚNG

Mục tiêu & kế hoạch tuyển dụng IT. Mức lương của Lập trình viên và nhu cầu về nhân sự IT. Top việc làm IT tăng trưởng nhanh

16

4 XU HƯỚNG & TÌNH HÌNH TUYỂN DỤNG IT TẠI VIỆT NAM

Tình hình tuyển dụng IT, mối quan tâm và thách thức. Xu hướng tuyển dụng IT trong năm 2022 - 2024. Những thách thức lớn trong ngành

23

5 DỮ LIỆU & CƠ SỞ BÁO CÁO GIỚI THIỆU TOPDEV & DỊCH VỤ LIÊN HỆ

35

1

TỔNG QUAN VIỆT NAM SỰ HỒI PHỤC SAU ĐẠI DỊCH COVID-19

Các số liệu kinh tế - xã hội, tình hình kinh doanh, tác động của thị trường lao động sau đại dịch



DÂN SỐ

98,51M (2021)
97,58M (2020)

50,2% Nữ | 49,8% Nam
37,1% Thành thị | 62,9% Nông thôn
Tỷ số giới tính khi sinh: 113,8 Trẻ sơ sinh nam / 100 Trẻ sơ sinh nữ
Trong đợt bùng phát Covid lần thứ 4, 2,2 triệu người đã trở về địa phương của họ

LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN

51,4M (6M/2022) **50,5M** (2021)
54,6M (2020)

GIẢM 4,1 TRIỆU SO VỚI NĂM 2020
GIẢM 5,6 TRIỆU KỂ TỪ NĂM 2019

TỈ LỆ THẤT NGHIỆP CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG

2,39% (6M/2022) **3,22%** (2021)
2,26% (2020)

THÀNH THỊ 4,42% - NÔNG THÔN 2,48% (2021)
THÀNH THỊ 3,61% - NÔNG THÔN 1,59% (2020)

Trong bối cảnh quốc gia, các phản ứng linh hoạt cùng với những nỗ lực liên tục của toàn bộ hệ thống chính trị, từ trung ương đến địa phương, để phục hồi và phát triển nền kinh tế, đã giúp kiểm soát đại dịch Covid-19, với hầu hết các hoạt động sản xuất và kinh doanh trở lại trạng thái bình thường như trước đại dịch Covid-19. Tình hình kinh tế xã hội trong quý hai năm 2022 tại Việt Nam đã phát triển thịnh vượng. Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) trong quý hai năm 2022 đã tăng ước tính 7,72 % so với cùng kỳ năm ngoái, cao hơn tốc độ tăng trưởng của quý hai trong giai đoạn 2011-2021. Thị trường lao động Việt Nam, trong quý hai năm 2022 tiếp tục duy trì động lực phục hồi. Cả tổng lực lượng lao động và người lao động có việc làm trong quý hai năm 2022 đều tăng so với quý trước và trong cùng kỳ năm ngoái trong cả ba lĩnh vực kinh tế.

GDP

\$278,2B (2021)

TỈ LỆ TĂNG TRƯỞNG **2,58%** (2021)

TỈ LỆ TĂNG TRƯỞNG **2,90%** (2020)

TỈ LỆ TĂNG TRƯỞNG **7,0%** (2019)

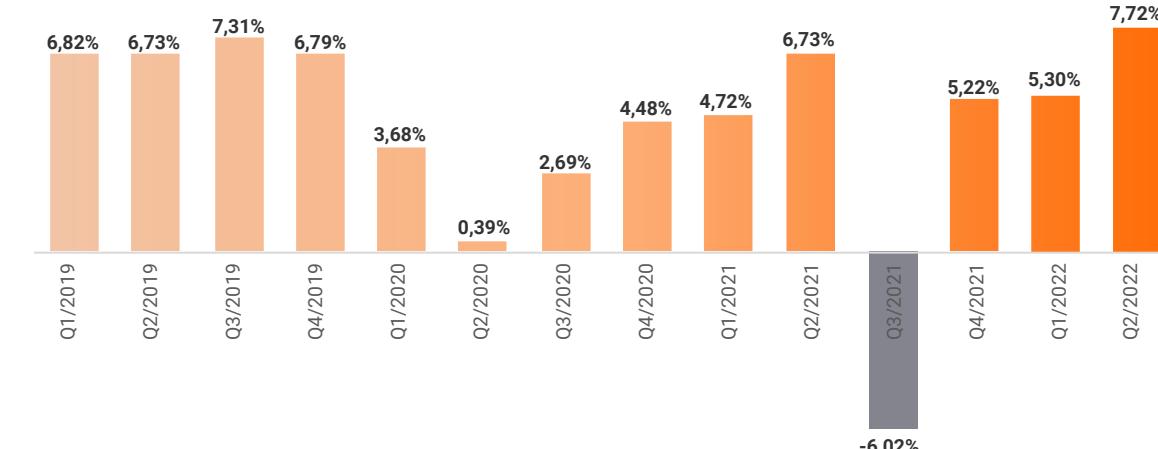
Năm 2021 chứng kiến tốc độ tăng trưởng GDP thấp nhất trong ít nhất ba thập kỷ gần đây, do đại dịch Covid-19

LAO ĐỘNG 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐANG LÀM VIỆC

50,3M (6M/2022) **49,0M** (2021)
53,4M (2020)

GIẢM 4,4 TRIỆU SO VỚI NĂM 2020

TỶ LỆ TĂNG TRƯỞNG GDP HÀNG QUÝ CỦA VIỆT NAM%



GDP trong quý 2/2022 được ước tính tăng 7,72% so với cùng kỳ năm ngoái, cao hơn tốc độ tăng trưởng của quý hai trong giai đoạn 2011-2021. GDP trong 6 tháng đầu năm 2022 tăng 6,42%, cao hơn tốc độ tăng trưởng 2,04% trong 6 tháng đầu năm 2020 và tốc độ tăng trưởng 5,74% trong 6 tháng đầu năm 2021 nhưng thấp hơn tốc độ tăng trưởng 7,28 % và 6,98% so với cùng kỳ năm 2018 và 2019. Ở quy mô thế giới, GDP bình quân đầu người của Việt Nam được sử dụng ở mức 547 USD và xếp hạng 160/195 vào năm 2002. Sau 19 năm, con số này tăng 3,7 lần để đạt 3.743 USD trong 2021. Năm 2022, Việt Nam cố gắng đạt được GDP bình quân đầu người khoảng 3.900 USD. Cùng với đó, theo Nghị quyết số 16/2021/QH15 về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 5 năm của chính phủ 2021-2025, Việt Nam phấn đấu cho GDP bình quân đầu người vào năm 2025 để đạt khoảng 4.700-5.000 USD.

GDP BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI

\$3.743 (2021)

GẤP 3,7 LẦN SO VỚI \$ 1.011 (2002)

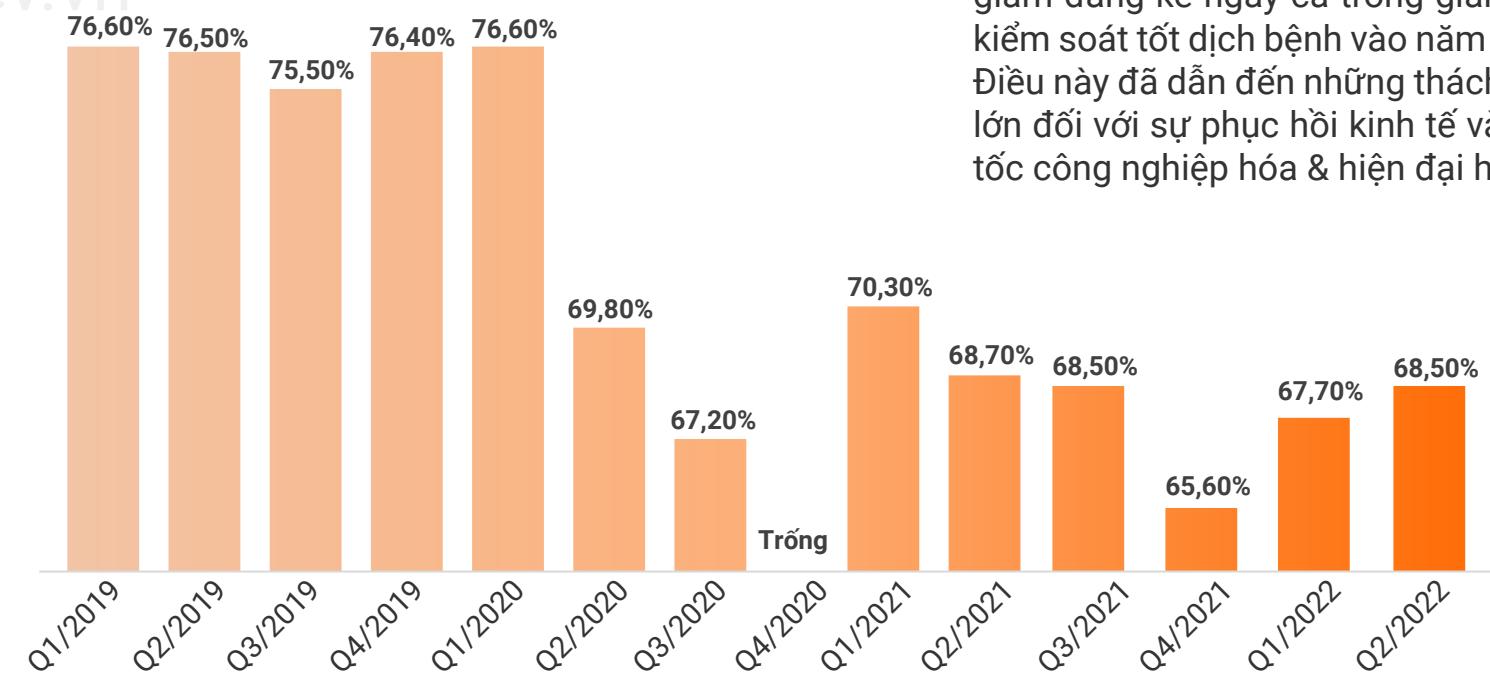
DỰ KIẾN ĐẠT \$ 3.900 VÀO NĂM 2022

HDI (2020)

0,706

GIA NHẬP NHÓM
CHỈ SỐ PHÁT TRIỂN
CON NGƯỜI CAO

TỈ LỆ THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG



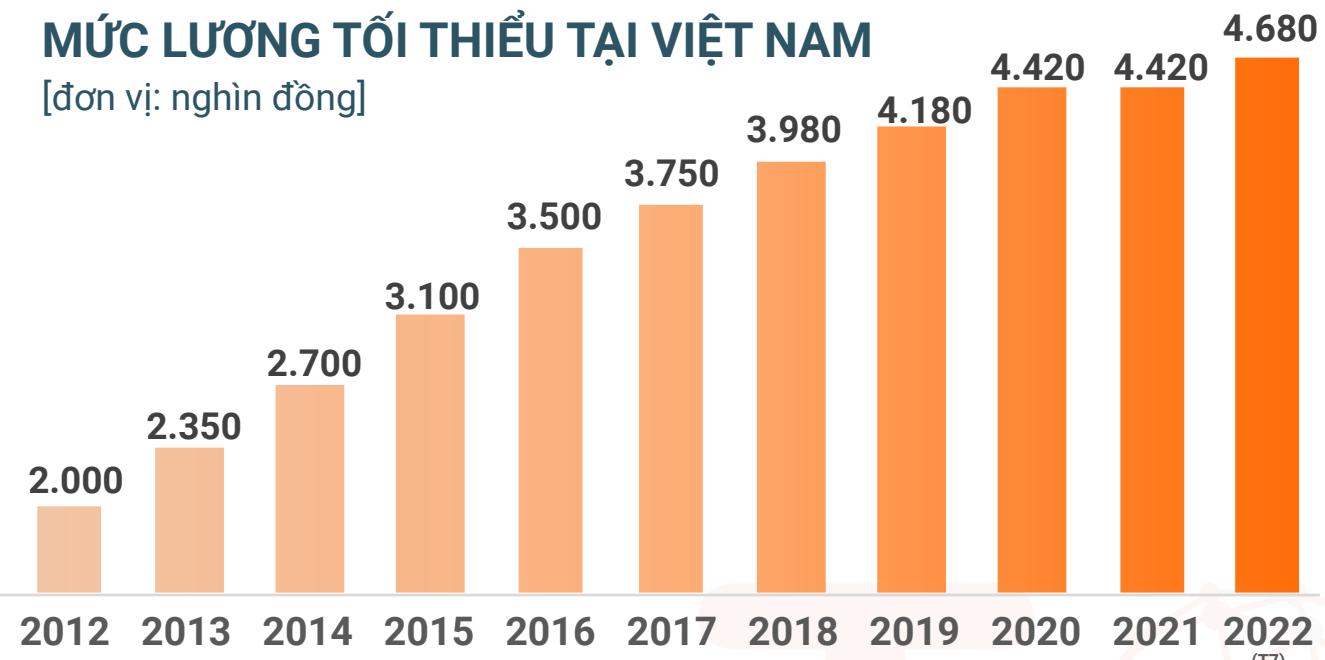
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đã giảm đáng kể ngay cả trong giai đoạn kiểm soát tốt dịch bệnh vào năm 2022. Điều này đã dẫn đến những thách thức lớn đối với sự phục hồi kinh tế và tăng tốc công nghiệp hóa & hiện đại hóa.

Nguồn: Tổng cục Thống kê (gso.gov.vn) / Báo cáo Điều tra lao động đến năm 2020 của Cục Thống kê Dân số & Lao động



MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI VIỆT NAM

[đơn vị: nghìn đồng]



Tiền lương tối thiểu được tăng 6% từ tháng 7 năm 2022

Sự gia tăng đã được công bố trong Nghị định của Chính phủ, đánh dấu lần đầu tiên kể từ năm 2009 rằng việc tăng lương tối thiểu có hiệu lực vào giữa năm thay vì đầu năm như đã xảy ra trong những năm trước.

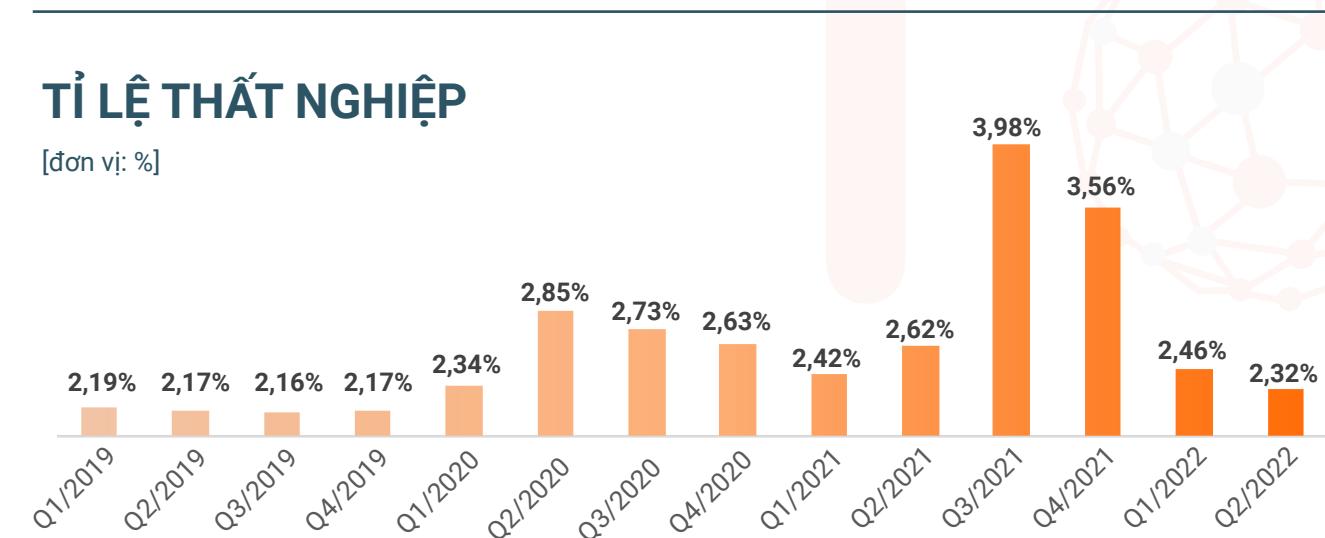
Việc tăng lương đã được ước tính là VND180.000 - 260.000 mỗi tháng cho mỗi công nhân, tùy thuộc vào bốn khu vực lương được chỉ định bởi chính phủ.

Điều đó có nghĩa là mức lương tối thiểu mới sẽ dao động từ VND 3,25 triệu đến 4,68 triệu VND (\$140,19 - 201,88) một tháng.

Chính sách áp dụng cho nhân viên được trả tiền hàng tháng và hàng giờ.

TỈ LỆ THẤT NGHIỆP

[đơn vị: %]



Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (từ 15 đến 24 tuổi) đã giảm so với giai đoạn trước sau nỗ lực phục hồi hậu sinh sản.

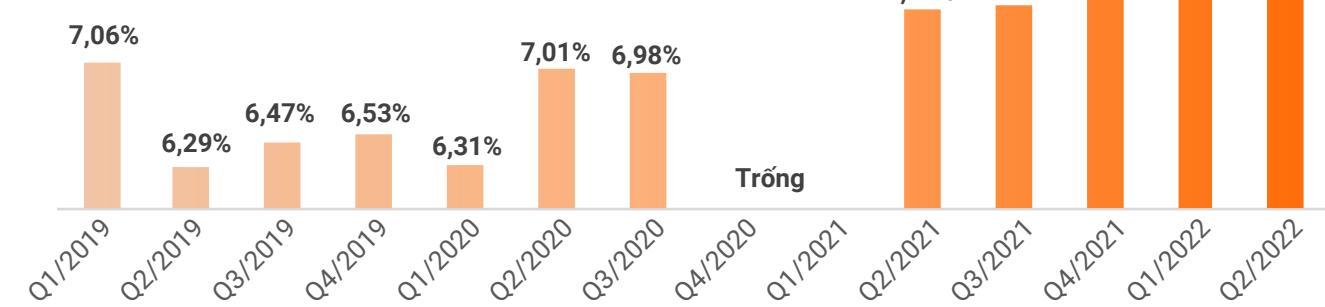
Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động quý II / 2022 là 2,32%, giảm 0,14 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 0,30 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động 6 tháng đầu năm 2022 là 2,39%, giảm 0,13 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

Tính chung 6 tháng đầu năm 2022, tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi là 2,48%, giảm 0,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực thành thị thấp hơn khu vực nông thôn (1,88% và 2,85%).

Trong quý II / 2022, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên là 7,63%, giảm 0,30 điểm phần trăm so với quý trước. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên ở khu vực thành thị là 9,13%, cao hơn ở khu vực nông thôn là 2,30 điểm phần trăm. So với quý trước, tỷ lệ này giảm ở cả khu vực thành thị và nông thôn, lần lượt là 0,17 điểm phần trăm và 0,37 điểm phần trăm. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên tại Thành phố Hồ Chí Minh trong quý II / 2022 là 11,15%, giảm 1,09 điểm phần trăm so với quý trước, tỷ lệ này ở Hà Nội là 10,21%, tăng 0,84 điểm phần trăm.

TỈ LỆ THẤT NGHIỆP LAO ĐỘNG TRẺ

[Tỷ lệ thất nghiệp, tổng số thanh niên (% tổng số lực lượng lao động từ 15-24 tuổi), đơn vị: %]



DOANH NGHIỆP MỚI ĐĂNG KÝ VÀ MỞ LẠI

116.900

+25,4% SO VỚI 6 THÁNG ĐẦU 2021
TRUNG BÌNH HÀNG THÁNG CÓ 19,5 NGHÌN
DOANH NGHIỆP THAM GIA THỊ TRƯỜNG

159.953

(2021)
-11,9% SO VỚI NĂM 2020

Đây là lần đầu tiên số lượng doanh nghiệp mới thành lập trong sáu tháng đầu tiên vượt quá 70.000. Dữ liệu từ Cơ quan Quản lý Đăng ký Kinh doanh thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư cho thấy 116.900 doanh nghiệp đang tham gia hoặc tái nhập thị trường vào nửa đầu năm 2022.

Thủ đô Hà Nội và trung tâm kinh tế lớn nhất phía nam - Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục ghi nhận sự gia tăng đáng kể của các doanh nghiệp mới thành lập.

Trong khi đó, số lượng doanh nghiệp trở lại hoạt động trong sáu tháng đầu năm nay là 40.667, tăng 55% so với cùng kỳ năm ngoái và cao hơn 1,9 lần so với mức trung bình trong năm 2017-2021.

DOANH NGHIỆP NGỪNG HOẠT ĐỘNG (TẠM THỜI VÀ GIẢI THỂ)

83.600

+19,0% SO VỚI 6 THÁNG ĐẦU 2021
TRUNG BÌNH HÀNG THÁNG CÓ 13,9 NGHÌN
DOANH NGHIỆP RÚT KHỎI THỊ TRƯỜNG

71.701

(2021)
+11,9% SO VỚI NĂM 2020

Trong 6 tháng đầu năm 2022, đã có 83.570 doanh nghiệp rút khỏi thị trường, tăng 19,0% so với cùng kỳ năm 2021 (thấp hơn mức tăng 24,9% trong 6 tháng đầu năm 2021 so với cùng kỳ năm 2020), trong đó, chủ yếu là các doanh nghiệp tạm thời ngừng hoạt động (50.909 doanh nghiệp, chiếm 60,9%). Số lượng doanh nghiệp tạm thời đình chỉ hoạt động đang chờ giải thể và bị hòa tan có xu hướng giảm so với cùng kỳ năm ngoái.



KIM NGẠCH XUẤT KHẨU HÀNG HÓA

\$185,94B +17,3% SO VỚI 6 THÁNG ĐẦU 2021
(6M/2022)

\$336,25B +19,4% SO VỚI NĂM 2020
(2021)

KIM NGẠCH NHẬP KHẨU HÀNG HÓA

\$185,23B +15,5% SO VỚI 6 THÁNG ĐẦU 2021
(6M/2022)

\$332,25B +26,5% SO VỚI NĂM 2020
(2021)

ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI (FDI) (ĐĂNG KÝ)

\$14,03B -8,1% SO VỚI 6 THÁNG ĐẦU 2021
(6M/2022)

\$31,15B +9,2% SO VỚI NĂM 2020
(2021)

ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI (FDI) (THỰC HIỆN)

\$10,06B +8,8% SO VỚI 6 THÁNG ĐẦU 2021
(6M/2022)

\$19,74B -1,3% SO VỚI NĂM 2020
(2021)

TỔNG KIM NGẠCH XUẤT NHẬP KHẨU HÀNG HÓA

\$371,17B +9,46% SO VỚI 6 THÁNG ĐẦU 2021
(6M/2022)

\$668,5B +22,9% SO VỚI NĂM 2020
(2021)

CÁN CÂN THƯƠNG MẠI

\$0,71B CÙNG KỲ NĂM TRƯỚC
(6M/2022)
THÂM HỤT THƯƠNG MẠI
\$ 1,86 TỶ USD

\$4,0B (2021)

Kinh tế xã hội trong nửa đầu năm tiếp tục cho thấy nhiều dấu hiệu phục hồi tốt, trong đó xuất khẩu của quốc gia vẫn duy trì tốc độ tăng trưởng hai chữ số, giúp cân bằng thương mại duy trì thặng dư thương mại. Xuất khẩu trong nửa đầu năm 2022 cho thấy các dấu hiệu phục hồi rõ ràng khi các nhóm hàng hóa quan trọng duy trì động lực cao và thang đo xuất khẩu cũng được tăng lên sau khi số lượng mặt hàng xuất khẩu hàng tỷ đô la tăng tỷ lệ đóng góp. cho nền kinh tế. Do đó, vào tháng 6 năm 2022, số dư thương mại của đất nước được ước tính có thặng dư thương mại là 276 triệu USD. Nói chung trong 6 tháng đầu năm 2022, số dư thương mại của hàng hóa được ước tính có thặng dư thương mại là 710 triệu USD (cùng kỳ năm ngoái, thâm hụt thương mại là 1,86 tỷ USD).

DỰ ÁN MỚI ĐƯỢC CẤP PHÉP

752 2,523 (6M/2022) (2021)

VỐN FDI THEO QUỐC GIA

6M/2022	#1 SINGAPORE \$4,1bil 29,5%	#2 HÀN QUỐC \$2,66bil 19%	#3 ĐAN MẠCH \$1,3bil 9,4%
2021	#1 SINGAPORE \$10,7bil 34,4%	#2 HÀN QUỐC \$5,0bil 15,9%	#3 NHẬT BẢN \$3,9bil 12,5%

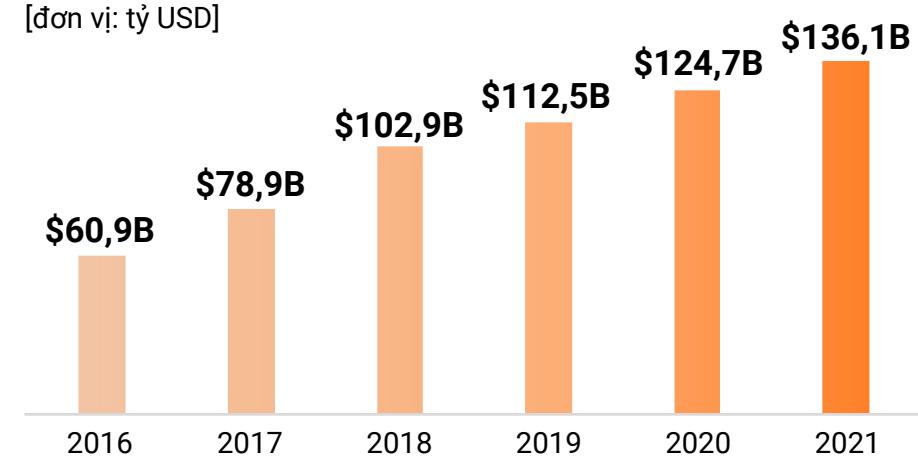
6M/2022	#1 SINGAPORE \$4,1bil 29,5%	#2 HÀN QUỐC \$2,66bil 19%	#3 ĐAN MẠCH \$1,3bil 9,4%
2021	#1 SINGAPORE \$10,7bil 34,4%	#2 HÀN QUỐC \$5,0bil 15,9%	#3 NHẬT BẢN \$3,9bil 12,5%

VỐN FDI THEO LĨNH VỰC (6M/ 2022)

- #1 Công nghiệp chế biến và sản xuất
- #2 Bất động sản
- #3 CNTT và truyền thông
- #4 Hoạt động khoa học và công nghệ



DOANH THU ICT 2016 - 2022



\$136B ↑9,67%
SO VỚI NĂM 2020
(2021)

VIỆT NAM HIỆN CÓ

67.198
Công ty công nghệ kỹ thuật số

Trong đó:

PHẦN CỨNG
\$108,5B
(2021)

PHẦN MỀM
\$5,5B
(2021)

Trong đó:

PHẦN CỨNG | **PHẦN MỀM**
5.091 | **18.088** | **762**

Doanh thu của lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT - TT) đạt khoảng 77 tỷ USD, tăng 17% so với cùng kỳ năm ngoái. Lợi nhuận ước tính khoảng 5,9 tỷ USD, tăng 13%, theo báo cáo được công bố vào ngày 18 tháng 7. Năm nay, Bộ đặt mục tiêu doanh thu khoảng 140 tỷ USD cho khu vực CNTT, tăng 14% so với năm.

Liên quan đến bối cảnh CNTT, khoảng 3.400 doanh nghiệp công nghệ kỹ thuật số đã được thành lập trong nửa đầu (H1) của năm nay, theo Bộ.

Con số này giúp làm cho mục tiêu của Bộ có 70.000 công ty làm việc trong lĩnh vực này vào năm 2022 có thể sau khi tăng mạnh trong những năm qua. Vào năm 2021, có 64.000 công ty làm việc trong lĩnh vực này, tăng từ 58.000 vào năm 2020 và 45.600 vào năm 2019.

TỐC ĐỘ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ INTERNET

31% (2021) **17%** (2020)
Cao nhất Đông Nam Á

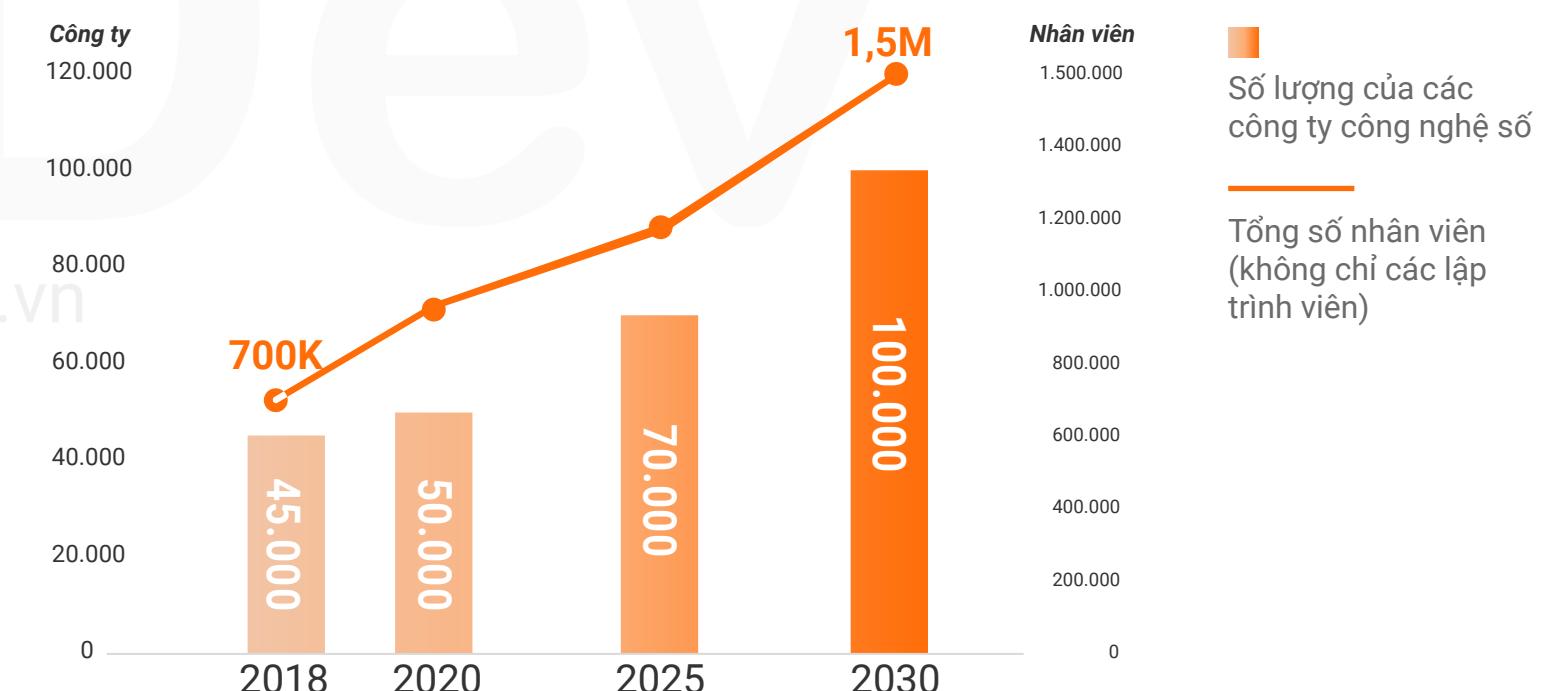
Tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm đến năm 2025 29%

GIÁ TRỊ NỀN KINH TẾ INTERNET

\$21B → **\$57B**
(2021) (2025 - ước tính)
tỷ USD

Theo báo cáo "e-Economy SEA 2021" được công bố bởi Google, Bain & Company từ Mỹ và Temasek từ Singapore, nền kinh tế Internet của Việt Nam trị giá 21 tỷ đô la vào năm 2021 và đóng góp hơn 5% GDP, hoặc cao hơn 7 lần so với trong năm 2015, và dự kiến sẽ đạt 57 tỷ đô la vào năm 2025, xếp hạng thứ hai ở Đông Nam Á. Tăng trưởng năm 2021 là 31 phần trăm, cao nhất ở ASEAN và sẽ trung bình 29% hàng năm đến 2025.

CÁC CÔNG TY CÔNG NGHỆ KỸ THUẬT SỐ VÀO NĂM 2030



Theo chủ tịch của Vinasa Nguyễn Văn Khoa, mục tiêu của chính phủ Việt Nam là vào năm 2025, nền kinh tế kỹ thuật số sẽ chiếm 20% GDP và tỷ lệ của nền kinh tế kỹ thuật số trong mỗi ngành hoặc lĩnh vực sẽ đạt ít nhất 10% và đến năm 2030, nền kinh tế kỹ thuật số sẽ chiếm 30% GDP và tỷ lệ nền kinh tế kỹ thuật số trong mỗi ngành hoặc lĩnh vực sẽ đạt ít nhất 20%, tất cả đều khá thách thức, đặc biệt là đối với các ngành công nghiệp truyền thống.

TÌNH HÌNH VIỆT NAM VÀ COVID-19 | THAY ĐỔI VỀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC

VIETNAM IT MARKET REPORT
TECH HIRING 2022

LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM HÀNG QUÝ 2019-2022



Vào năm 2021, với tác động nghiêm trọng của dịch bệnh, đặc biệt là dịch bệnh kéo dài trong quý 2 và 3, nó có tác động trực tiếp đến lực lượng lao động khi thấy số lượng lao động làm việc giảm xuống chỉ còn 47,2 triệu người (giảm xuống còn hơn 3 triệu người so với đầu năm 2019). Với chính sách thích ứng an toàn và linh hoạt với dịch bệnh Covid, từ quý IV năm 2021, các lĩnh vực kinh tế đã bắt đầu phục hồi và bước vào một động lực tăng trưởng nhanh chóng trong hai quý đầu năm 2022.

Thị trường lao động Việt Nam, trong quý hai năm 2022 đã phát triển thịnh vượng. Số lượng công nhân bị ảnh hưởng tiêu cực bởi đại dịch Covid-19 đã giảm mạnh, số người tham gia lực lượng lao động tiếp tục tăng và số lượng lao động có việc làm đã tăng mạnh, đặc biệt là trong lĩnh vực dịch vụ. Tăng trưởng thị trường lao động đã trở nên bền vững hơn với sự gia tăng tập trung chủ yếu ở những người lao động chính thức. Thất nghiệp và thiếu việc làm đều giảm. Thu nhập của công nhân tiếp tục cải thiện.

Tuy nhiên, với tác động đáng kể và thay đổi trong việc làm và mô hình lao động, **mô hình công việc truyền thống trước đây đã thay đổi mãi mãi**.

Ngay cả từ năm 2020, các doanh nghiệp ở Việt Nam đã phải cho phép nhân viên của họ làm việc tại nhà để ngăn chặn sự lây lan của Covid-19. Các mô hình hybrid cung cấp một sự pha trộn lý tưởng giữa văn phòng và làm việc từ xa và điều này đã được các nhân viên đặc biệt hoan nghênh. Mặc dù từ một số cuộc khảo sát, người lao động dường như thích nghi với hình thức làm việc mới và có kinh nghiệm tích cực, các nhà tuyển dụng vẫn ưu tiên và muốn nhân viên đến văn phòng. Song song đó, một bộ phận nhân viên lại muốn trở lại văn phòng vì họ không muốn ở nhà suốt thời gian dài. Một số không có không gian làm việc thích hợp ở nhà và nhớ các đồng nghiệp của họ.

Những thách thức mới đang đến.

- Sự không chắc chắn về ảnh hưởng của các phong cách làm việc khác nhau lên sự gắn kết của nhân viên:** hành vi quản lý tiểu tiết đã tăng lên khi làm việc hybrid & từ xa, sự thiếu tin tưởng từ các nhà quản lý về năng suất của nhân viên của họ đã trở thành mối quan tâm lớn gần đây.
- Công nghệ** sẽ vẫn là yếu tố quan trọng để tạo ra một tương lai với lực lượng lao động ngày càng đa dạng và phân tán
- An ninh mạng** là rất quan trọng để tạo nên chế độ làm việc hybrid an toàn
- Xác định vai trò của văn phòng** trong mô hình công việc hybrid
- Phương pháp, hệ thống & chính sách quản lý & các quy trình làm việc mới**

Do đó, các doanh nghiệp sẽ cần thích nghi và phục vụ cho các sở thích khác nhau trong khi hỗ trợ nhân viên. Đại dịch đã buộc các doanh nghiệp phải suy nghĩ lại các chiến lược hiệu quả cho công việc hybrid trong tương lai gần. Điều này có nghĩa là việc thiết lập các quy trình công việc các quy trình công việc mới phải vừa giảm thiểu việc di chuyển của nhân viên vừa đảm bảo các mốc thời gian làm việc được đáp ứng. Các doanh nghiệp sẽ phải đưa ra một chiến lược nơi làm việc hiệu quả bất kể nhân viên của họ ở đâu.

Đến năm 2030, thế hệ Z sẽ chiếm hơn một phần ba lực lượng lao động. Thế hệ Z là thế hệ đầu tiên của người bản địa kỹ thuật số. Thế hệ này mong đợi một kết nối liền mạch giữa vật lý và kỹ thuật số, đó cũng là thứ cho phép hybrid hoạt động để phát triển.



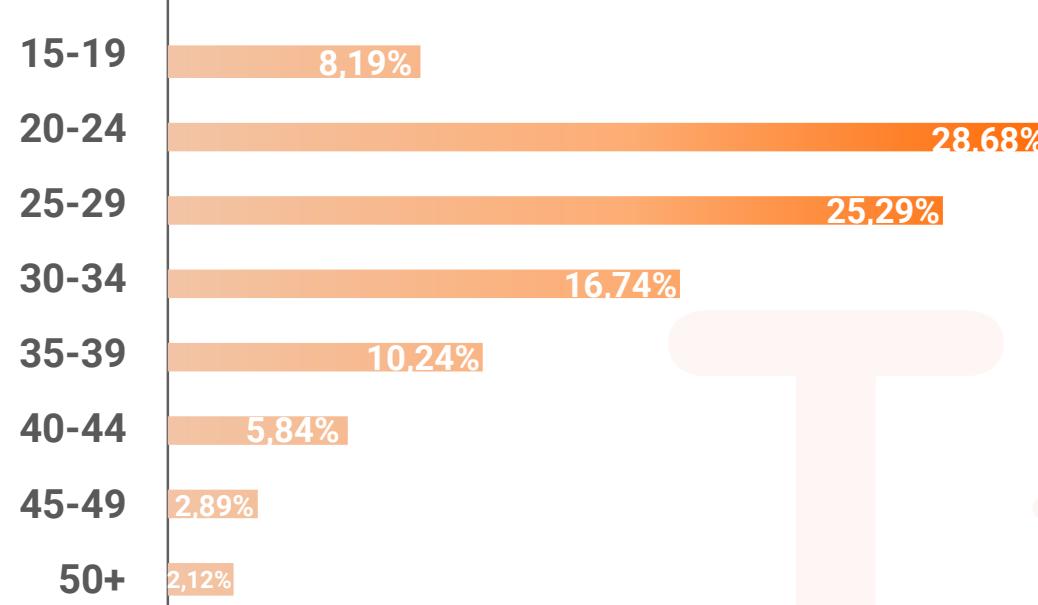
CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN: SỰ THAY ĐỔI & XU HƯỚNG

Thông tin chi tiết về nhân khẩu học và
hành vi của lập trình viên Việt Nam
trong cuộc sống & công việc

NHÂN KHẨU HỌC LẬP TRÌNH VIÊN | CÁ NHÂN

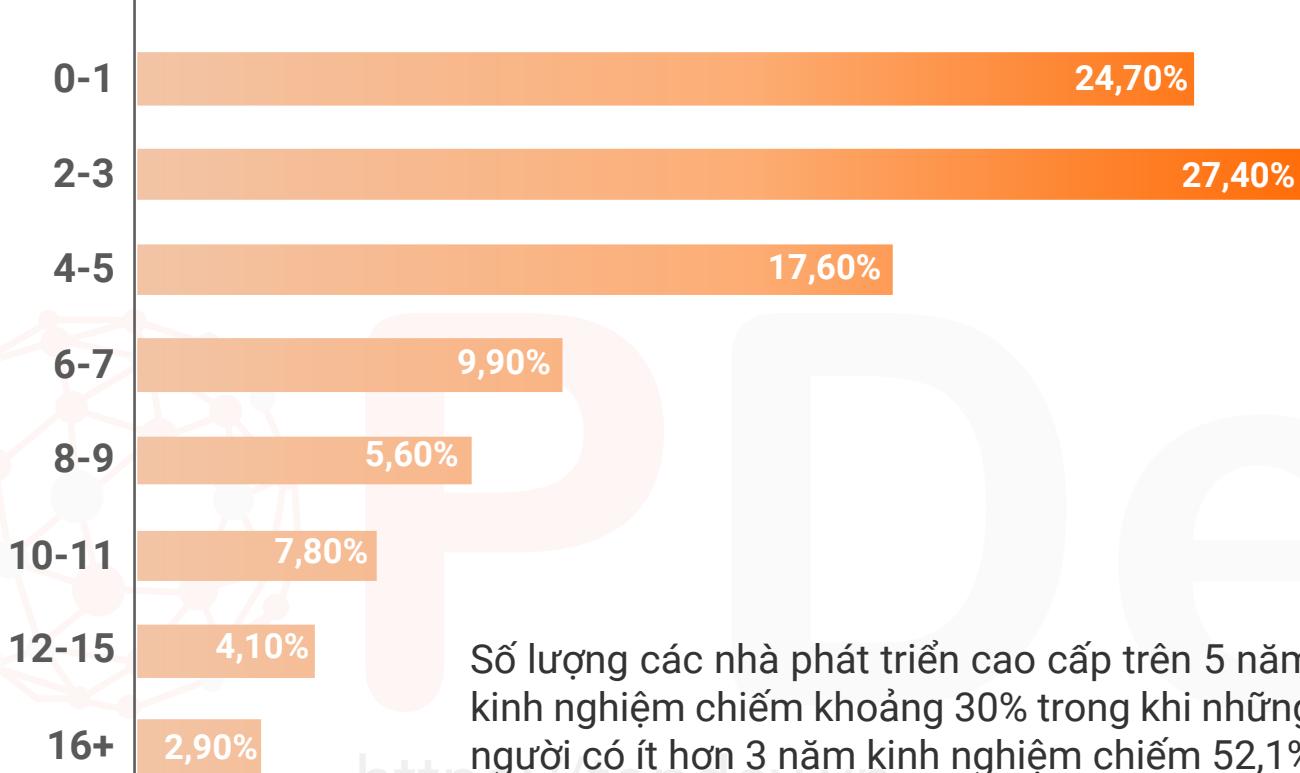
Ngày nay, hầu hết các lập trình viên thuộc thế hệ GenZ & Millennials - nhà tuyển dụng cần chú ý đến tuổi tác, lợi ích và hiểu biết để điều chỉnh kế hoạch tuyển dụng của họ để phù hợp với xu hướng tuyển dụng đa thế hệ hiện tại. Các thế hệ này mong muốn một sự cân bằng tốt hơn, một lối sống lành mạnh, nhiều thông tin hơn về công ty, sản phẩm của họ và muốn tham gia rất nhiều vào quá trình phát triển sản phẩm. Họ cũng hy vọng sản phẩm sẽ có khả năng phục vụ họ và cộng đồng của họ.

< TUỔI />



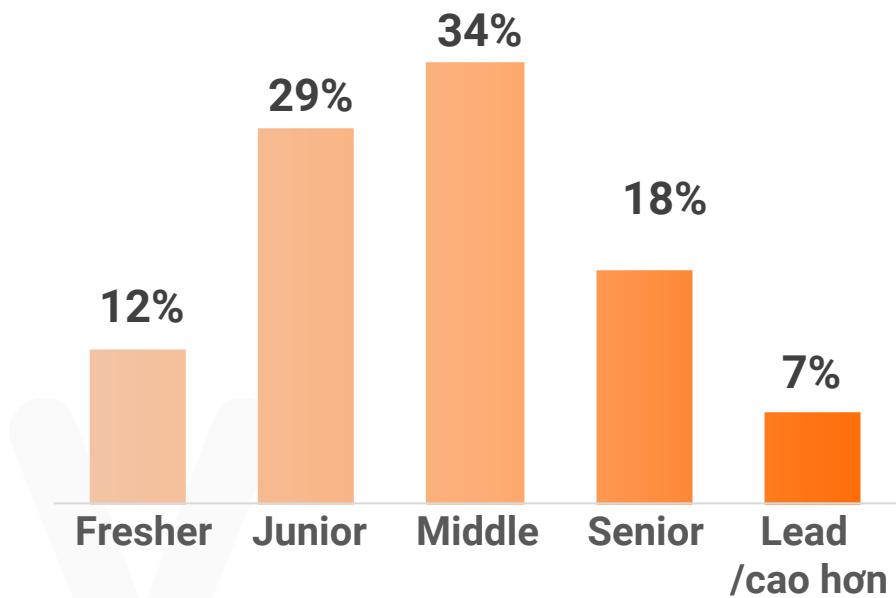
Nhiều lập trình viên đã bắt đầu sự nghiệp từ rất sớm và khoảng 8,19 % trong số họ bắt đầu lập trình từ trước 20 tuổi. Hiện tại, số lượng lập trình viên ở Việt Nam ở độ tuổi trẻ chiếm đa số với 53,97% ở độ tuổi 20 - 29 tuổi.

< NĂM KINH NGHIỆM />



Số lượng các nhà phát triển cao cấp trên 5 năm kinh nghiệm chiếm khoảng 30% trong khi những người có ít hơn 3 năm kinh nghiệm chiếm 52,1%.

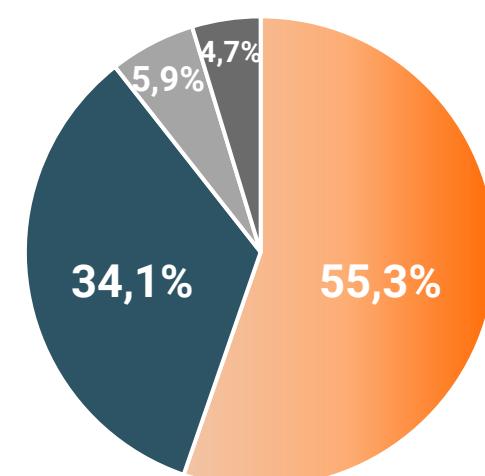
< TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN />



Hơn 40% các nhà phát triển là từ cấp cao hơn đến cấp cơ sở, tiếp theo là 34% các nhà phát triển trung bình. Các nhà phát triển cao cấp chỉ chiếm gần 20% tổng số CNTT trong khi của Lãnh đạo & cấp cao hơn chỉ là 7%.

< ĐỊA ĐIỂM />

Gần 90% các lập trình viên đang sinh sống chủ yếu ở 2 thành phố lớn nhất của Việt Nam: Hồ Chí Minh 55,3% & Hà Nội 34,1%.

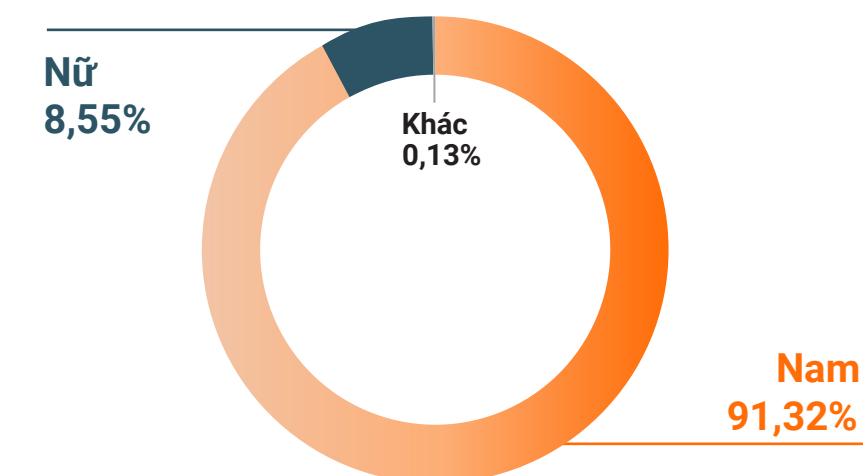


- Hồ Chí Minh
- Đà Nẵng
- Hà Nội
- Khác

< GIỚI TÍNH />

Giới tính Nam vẫn chiếm ưu thế trong giới lập trình viên hoặc những người làm việc trong lĩnh vực công nghệ với 91,32%. Nữ giới chỉ chiếm một số nhỏ là 8,55%, tuy nhiên, tỷ lệ nữ giới cũng tăng dần kể từ lần đầu tiên ghi nhận số liệu vào năm 2017 (5%).

Gần đây, nhiều cơ hội hơn đã mở ra cho nữ giới để bắt đầu sự nghiệp của họ với tư cách là lập trình viên đến từ các chương trình giáo dục STEM cũng như khuyến khích xã hội & công nghệ.



CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN | CÔNG NGHỆ PHỔ BIẾN

React, Java, MySQL, Spring Boot, Laravel, .NET Core, Django và AWS là những công nghệ phổ biến nhất trong các nhóm công nghệ tương ứng.

JS Javascript

1. React	32,20%
2. Node.js	32,17%
3. Angular	27,08%
4. Vue	16,26%
5. Typescript	10,82%



Java

1. Spring Boot	45,92%
2. Spring	43,37%
3. Hibernate	14,03%
4. Struts	11,17%
5. Vaadin	3,87%



.NET/ C#

1. .NET Core	46,93%
2. .NET Framework	43,62%
3. ASP.NET Core	28,15%
4. ASP.NET MVC	24,02%
5. Xamarin	6,31%



PHP

1. Laravel	67,32%
2. CodeIgniter	34,17%
3. Symfony	29,32%
4. CakePHP	11,82%
5. Yii	5,98%

Database/ Dữ liệu

1. MySQL	58,12%
2. SQL Server	19,65%
3. MongoDB	18,79%
4. PostgreSQL	13,26%
5. Redis	10,78%

DevOps



DevOps

1. Linux	75,32%
2. Docker	41,32%
3. Bash	11,20%
4. Kubernetes	10,89%

Python



Python

1. Django	38,21%
2. Falcon	22,16%
3. Pyramid	16,50%
4. Flask	12,40%
5. Numpy	5,03%

Lập trình Di Động



Lập trình Di Động

1. Java	49,06%
2. Swift	38,13%
3. Objective-C	35,20%
4. Flutter	26,11%
5. React Native	18,36%

Cloud Platform



Cloud Platform

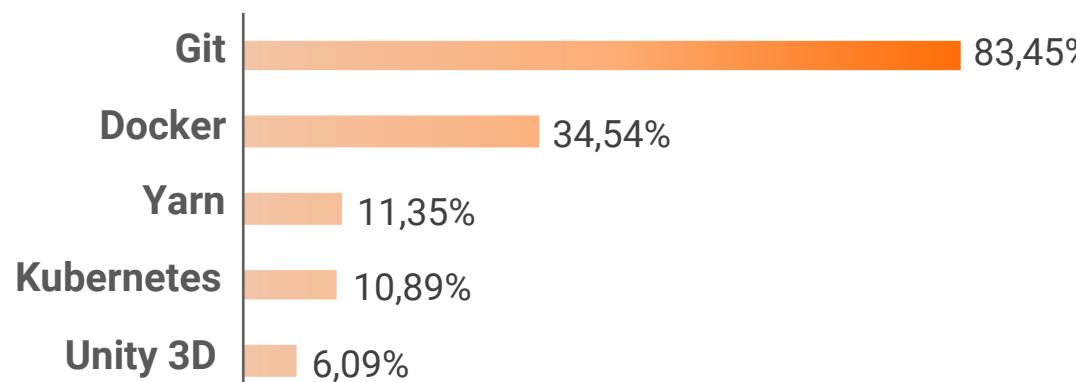
1. AWS	35,16%
2. Microsoft Azure	22,02%
3. VMWare	20,18%
4. Firebase	17,42%
5. Google Cloud	9,52%

JavaScript là ngôn ngữ phổ biến nhất cùng với các kỹ năng công nghệ khác. Trong đó, React, Nodejs & Angular là 3 lựa chọn hàng đầu của các JavaScript framework. Spring Boot & Spring là lựa chọn hàng đầu khi làm việc với Java, sau đó là Hibernate & Struts. Không có nhiều thay đổi trong xếp hạng về .NET/C# khi .NET Framework, .NET Core & ASP.NET Core đứng đầu danh sách. Laravel vẫn là khung phổ biến nhất trong ngôn ngữ PHP với hơn 67%, tiếp theo là Codeigniter (34,17%), Symfony (29,32%). MySQL tiếp tục dẫn đầu trong lựa chọn về Database với hơn 58%. Tuy nhiên, mức độ phổ biến trong hệ thống SQL không có nhiều thay đổi khi Top 5 (MySQL, SQL Server, PostgreSQL, MongoDB & Redis) góp phần quan trọng tương đương về các chức năng cơ sở dữ liệu trong mọi sự phát triển. Python - một trong những ngôn ngữ hot nhất gần đây trong Technologies World - cho thấy khoảng cách đáng kể về mức độ phổ biến giữa các lựa chọn, trong đó Django Framework chiếm 38,21% trong khi cấp bậc thứ 5 (Numpy) chỉ chiếm 5,03%. Trong số các lập trình viên di động, Java, Swift & Objective-C nằm trong 3 ngôn ngữ lập trình được lựa chọn hàng đầu. Trong khi đó, "người chơi" mới - React Native và Flutter đã có sự gia tăng mạnh mẽ về sự phổ biến trong những năm gần đây. Trong sự lựa chọn của các nền tảng Cloud, AWS có thứ hạng đầu tiên với 35,16%, tiếp theo là Microsoft Azure, VMware, Firebase & Google Cloud.

CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN | CÔNG NGHỆ & SỞ THÍCH

<CÔNG CỤ/>

Bạn thường sử dụng những công cụ nào cho công việc hàng ngày? (đang sử dụng/ muốn sử dụng trong tương lai)



Git & Docker là 2 công cụ phổ biến nhất trong công việc hàng ngày của bất kỳ nhà phát triển nào. Windows vẫn là hệ điều hành phổ biến nhất theo sau là MacOS 32,35% và Linux 32,01%. Top 3 IDE là Visual Studio Code, Visual Studio & Android Studio.

<CÁC CÔNG CỤ LÀM VIỆC KHÁC/>

Bạn thường sử dụng những công cụ nào cho công việc hàng ngày? (giao tiếp, quản lý tác vụ, nơi làm việc trực tuyến ...)



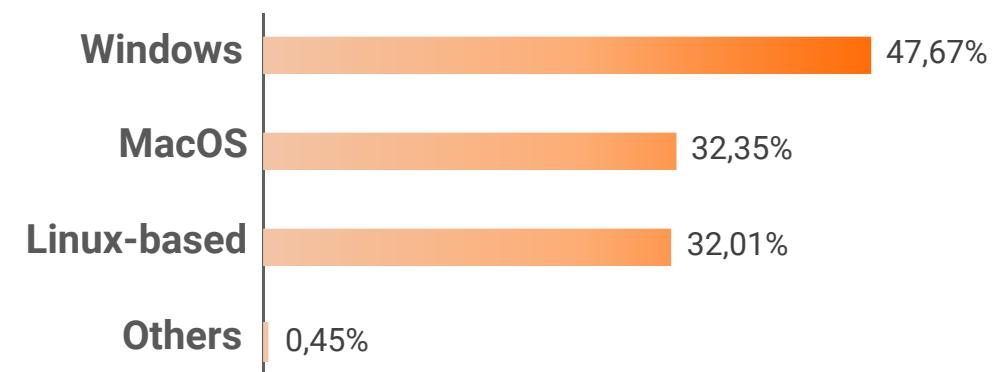
<CÔNG NGHỆ LẬP TRÌNH VIÊN MUỐN LÀM VIỆC / HỌC VÀO NĂM 2022/>

- #1: Artificial Intelligence
- #2: Machine Learning
- #3: Data Science & Analytics
- #4: NFT/ Blockchain
- #5: Data Engineering
- #6: Cloud Computing/AWS
- #7: Network & Information Security (Cybersecurity)
- #8: DevOps
- #9: Game Development

- #10: Extended Reality (Virtual Reality and Augmented Reality)
- #11: Mobile Development
- #12: Internet of Things (IoT)
- #13: UI/UX Design
- #14: Low-Code Platforms
- #15: Programming Languages
- #16: Robotics
- #17: Product Management
- #18: Salesforce/CRMs

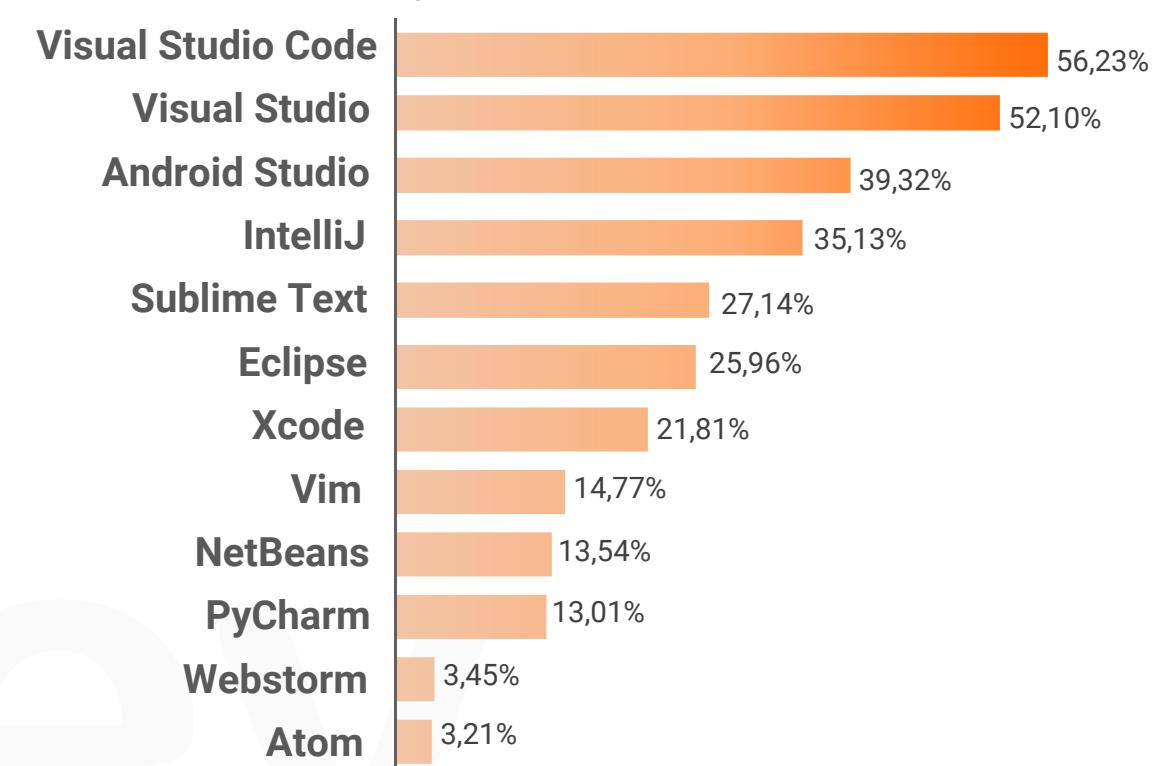
<HỆ ĐIỀU HÀNH/>

Hệ điều hành chính mà bạn làm việc là gì?

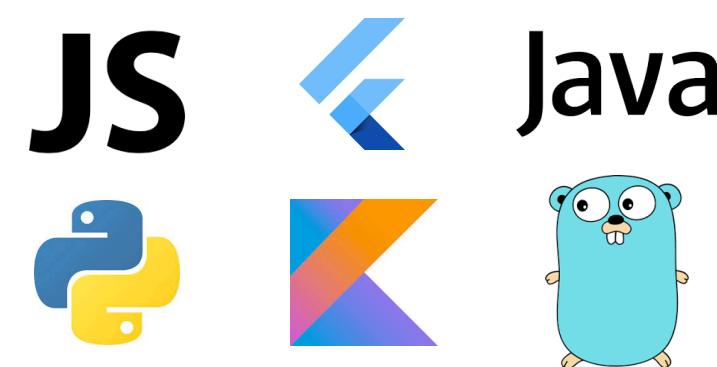


<IDE/>

Môi trường phát triển nào bạn sử dụng thường xuyên cho công việc hàng ngày?



<TOP NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH NĂM 2022/>



Database
Thuật toán & cấu trúc dữ liệu

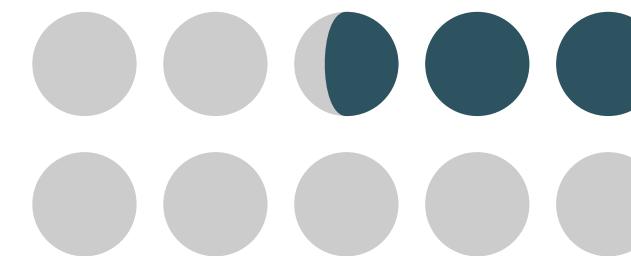
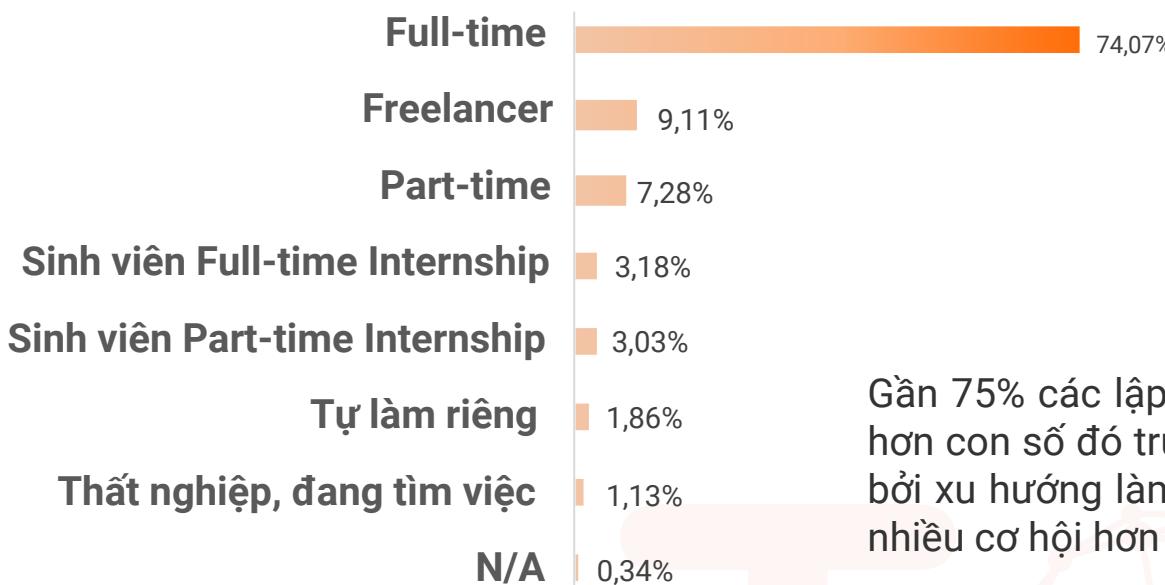
<TOP SỞ THÍCH NĂM 2022/>

1. Chứng khoán
2. NFT/ Blockchain
3. Bitcoin
4. Web3.0
5. BUIDL
6. Code (mọi lúc)

CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN | NGHỀ NGHIỆP & NƠI LÀM VIỆC

<TRẠNG THÁI CÔNG VIỆC/>

Tình trạng việc làm hiện tại của bạn là gì?

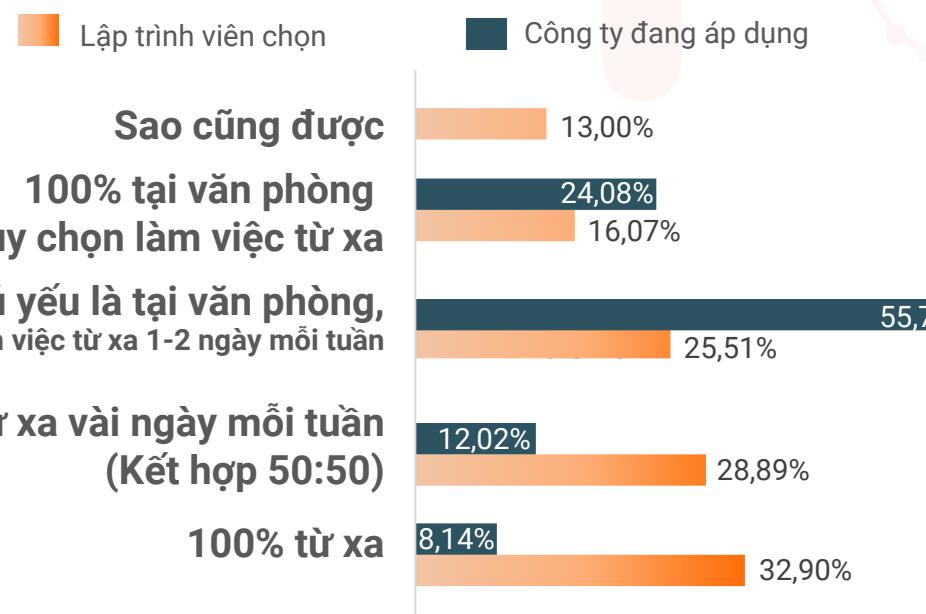


Chỉ 7/10 lập trình viên tham gia vào lực lượng lao động chính thức.

Gần 75% các lập trình viên đang làm công việc toàn thời gian, thấp hơn con số đó trước năm 2021. Lý do không phải do thất nghiệp, mà bởi xu hướng làm việc từ xa (remote)/ tự do (freelance) gia tăng với nhiều cơ hội hơn từ các nước phát triển.

<CÁCH THỨC LÀM VIỆC/>

Bạn thích phương pháp làm việc nào hơn?



100% tại văn phòng không có tùy chọn làm việc từ xa

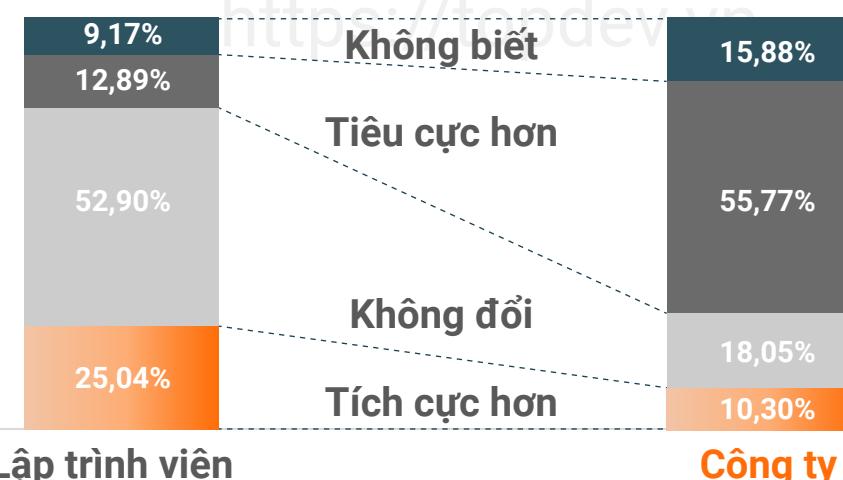
Chủ yếu là tại văn phòng, tùy chọn làm việc từ xa 1-2 ngày mỗi tuần

Làm việc từ xa vài ngày mỗi tuần (Kết hợp 50:50)

100% từ xa

<HYBRID WORKING/>

Bạn cảm thấy thế nào về tổ chức làm việc hybrid liên quan đến hiệu suất/ năng suất công việc?



Sau 2 năm sống và làm việc với Covid-19, phong cách làm việc truyền thống đã có nhiều thay đổi. Một hình thức làm việc mới đã xuất hiện - làm việc kết hợp. Công việc kết hợp (Hybrid Work) là một mô hình làm việc linh hoạt hỗ trợ sự kết hợp giữa nhân viên tại văn phòng, từ xa và đang di chuyển. Chúng mang đến cho nhân viên quyền tự chủ để lựa chọn nơi làm việc và cách thức để họ đạt năng suất cao nhất. Hybrid Work sẽ là một phần của mô hình làm việc trong tương lai, nhưng một số công ty và nhân viên đang rất nỗ lực để thích nghi và tìm ra cách quản lý & gắn kết tốt hơn

<GREAT DEVELOPER/>

Bạn nghĩ khả năng / đặc điểm nào sẽ tạo nên những lập trình viên tuyệt vời (great developer)?

"GOOD" DEVELOPER

1. Code có cấu trúc chuẩn và được ghi chú/ comment đầy đủ
2. Thể hiện kiến thức vững chắc về các công nghệ
3. Được thị trường đón nhận hoặc với offer tốt hơn
4. Tích cực sử dụng các phương pháp phát triển phần mềm/ hệ thống
5. Nghiêm túc với công việc/ cung cấp & mang lại kết quả xuất sắc

"GREAT" DEVELOPER, như trên & cộng thêm:

1. The Visionary: trực giác tốt, thiết kế các giải pháp phát triển đáp ứng đồng thời cả về chức năng và trải nghiệm người dùng trong khi vẫn có thể debug đơn giản, dễ dàng.
2. The A+ Team Player: kỹ năng giao tiếp tốt, trách nhiệm cao, khả năng tự học hỏi, tập trung vào chất lượng người dùng, cân bằng giữa phương pháp tiếp cận dựa trên giải pháp và dựa trên vấn đề.

<LẬP TRÌNH VIÊN THÍCH NHƯNG GHÉT/>

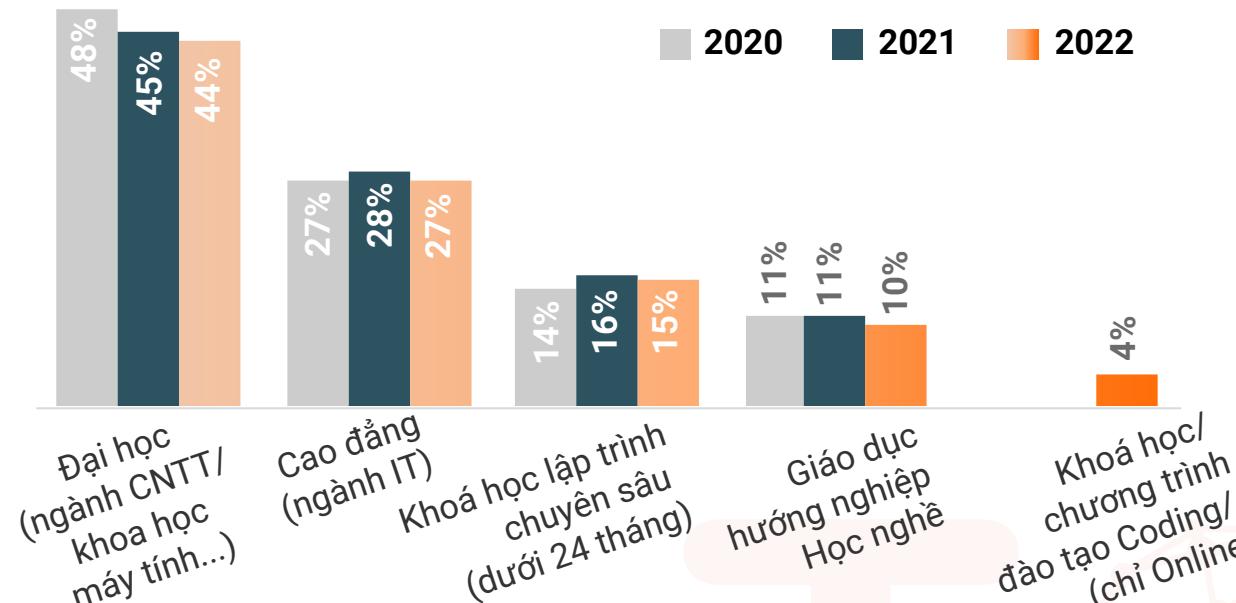
Điều gì sẽ không thay đổi khi trở thành lập trình viên?

-
- WELL,
WE
ARE
DEVELOPERS!**
1. Nghe "Chỉ một thứ nữa thôi"
 2. QA không tốt
 3. Bị gián đoạn ("Để tôi yên, tôi đang code!")
 4. "Mọi thứ đều được ưu tiên hàng đầu."
 5. Các cuộc họp
 6. Code tệ của người khác
 7. Tài liệu vô tận
 8. Công nghệ thay đổi
 9. Sự khuôn mẫu
 10. Yêu cầu vô tận về hỗ trợ kỹ thuật/ IT support

HÀNH VI LẬP TRÌNH VIÊN | HỌC HỎI

<BẮT ĐẦU TRỞ THÀNH LẬP TRÌNH VIÊN/>

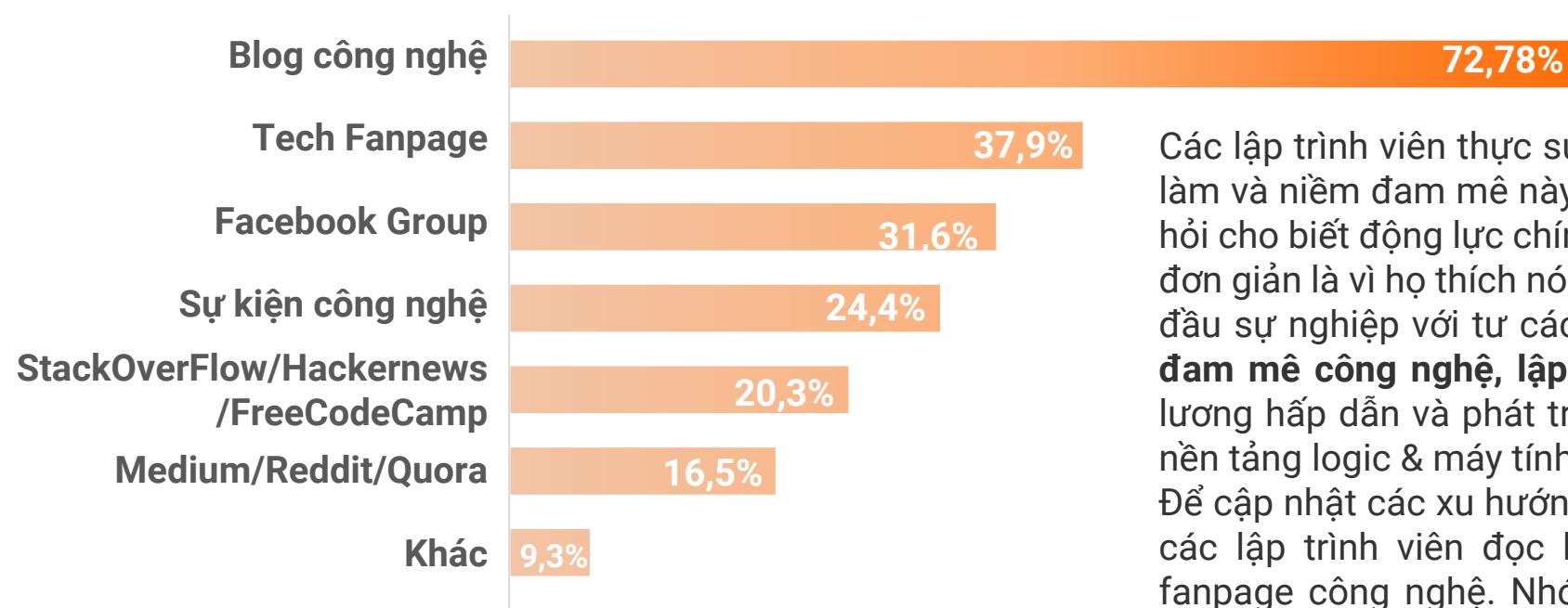
Bạn đã bắt đầu học lập trình như thế nào?



Chúng tôi đã thực hiện một cuộc khảo sát trên các lập trình viên về nơi họ bắt đầu học code. Top 2 trong danh sách là các hệ đào tạo chính quy ngành Công nghệ thông tin tại các trường Đại học (44%) và Cao đẳng (27%). Do tác động của Covid-19, đã có một nguồn mới để học code: các khóa học lập trình trực tuyến.

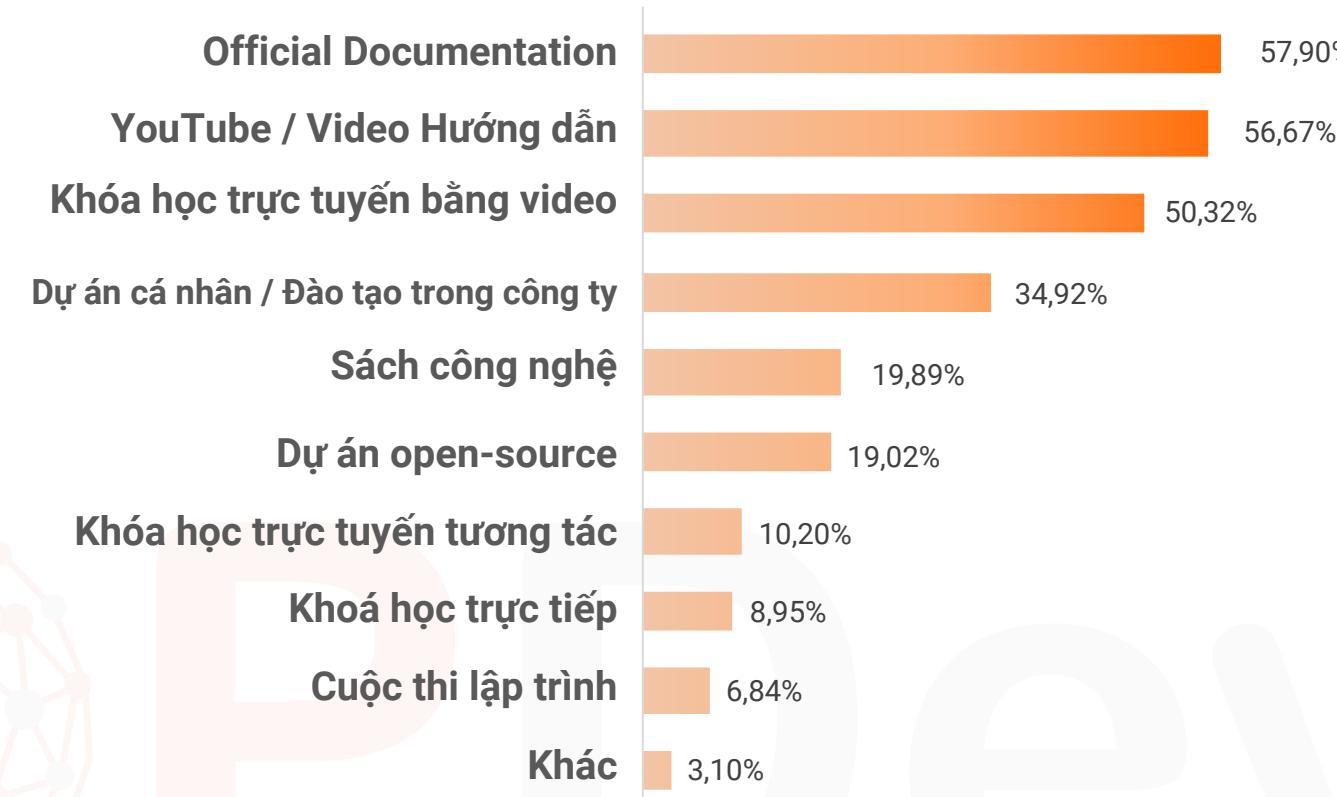
<CẬP NHẬT TIN TỨC CÔNG NGHỆ/>

Lập trình viên cập nhật tin tức công nghệ như thế nào?



<TIẾP CẬN CÔNG NGHỆ MỚI/>

Lập trình viên học ngôn ngữ / công nghệ lập trình mới như thế nào?



Gần 60% các câu trả lời đã đề cập đến tài liệu chính thức cũng như các nguồn YouTube. 50,32% các lập trình viên học thông qua các khóa học trực tuyến bằng video. Tiếp theo là các dự án cá nhân (34,92%). Dự án cá nhân cũng là một cách tốt để các lập trình viên có môi trường thử nghiệm, đa dạng hóa các phương pháp tiếp cận, cập nhật công nghệ mới, tạo ra các sản phẩm của riêng họ và làm nổi bật trên hồ sơ làm việc của mình. Một số tài nguyên phổ biến khác để học lập trình bao gồm: sách công nghệ, các dự án nguồn mở, khóa học trực tuyến tương tác^(mới), các khóa học ngoại tuyến và các cuộc thi code.

<NỀN TẢNG HỌC CODE ONLINE/>

Lập trình viên thường sử dụng nền tảng nào để học các công nghệ mới?



Top khóa học công nghệ trong 2021-2022

Full-stack Development | DevOps | Software Design & Architecture | Cloud AWS | Google Cloud | Data Analytics | Data Visualization | Python For Everybody | Database Management

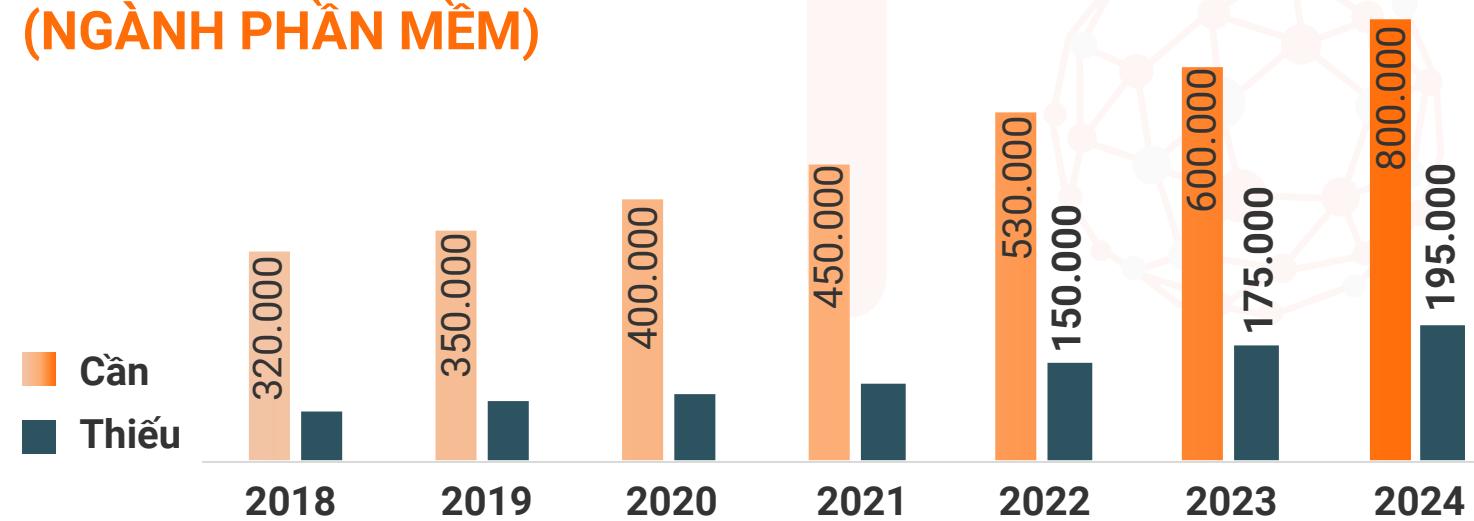
THỨ HẠNG LẬP TRÌNH VIÊN VIỆT NAM

LẬP TRÌNH VIÊN/
KỸ SƯ IT
CÔNG NGHỆ PHẦN MỀM
480.000

(*) Dựa trên báo cáo năm 2019 của Bộ GD & ĐT với tốc độ tăng trưởng ước tính chỉ tiêu tuyển sinh đại học / cao đẳng hàng năm.

SINH VIÊN CNTT
TỐT NGHIỆP HÀNG NĂM
(CHUYÊN NGÀNH PHẦN MỀM)
57.000

NHU CẦU NHÂN LỰC IT TẠI VIỆT NAM 2018 - 2024 (NGÀNH PHẦN MỀM)



Thiếu hụt nhân lực CNTT luôn là bài toán nan giải nhất của thị trường CNTT. Mặc dù mức lương và thưởng của ngành này đang tăng lên đáng kể, nhưng dự đoán từ năm 2022 - 2024, Việt Nam sẽ vẫn thiếu hụt 150.000 - 195.000 lập trình viên / kỹ sư hàng năm.

Sự thiếu hụt này xuất phát từ sự chênh lệch giữa trình độ của lập trình viên và yêu cầu kinh doanh. Đáng chú ý là hiện nay chỉ có 35% trong tổng số 57.000 sinh viên chuyên ngành Công nghệ thông tin đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp.

Khoảng cách dự kiến vẫn còn cao cho đến năm 2024 khi nhu cầu lên tới 800.000 lập trình viên. Để giải quyết vấn đề này, cần có sự hợp tác và đổi mới chiến lược mạnh mẽ giữa Chính phủ, các tổ chức giáo dục và doanh nghiệp.

NĂNG LỰC LẬP TRÌNH VIÊN VIỆT NAM

SKILLVALUE
HẠNG 29

Trên toàn thế giới trong Bảng xếp hạng kỹ năng dành cho lập trình viên Báo cáo Skillvalue 2019 (Khu vực Đông Nam Á duy nhất trong Top 30)

SKILLVALUE
TOP 2

Chỉ sau Hoa Kỳ trong xếp hạng Thế giới về Khảo sát Freelancer tốt nhất

SKILLVALUE
TOP 10

Sau Mỹ, Anh, Pháp trong Xếp hạng Thế giới của Khảo sát lập trình viên tốt nhất

KỸ NĂNG KỸ THUẬT NÓI CHUNG
HẠNG 2

Châu Á Thái Bình Dương và thứ 22 toàn thế giới theo Chỉ số Kỹ năng Toàn cầu (GSI) năm 2020.

'COVID-19 LÀ CÚ HÍCH TRĂM NĂM ĐẨY NHANH CHUYỂN ĐỔI SỐ'

Năm 2021 là một năm đáng nhớ đối với ngành công nghiệp CNTT của Việt Nam khi chuyển đổi kỹ thuật số diễn ra trong tất cả các lĩnh vực, và công nghệ trở thành một trong những trụ cột của cuộc chiến chống lại Covid-19, cho sự phục hồi và phát triển kinh tế của Việt Nam. Với cách suy nghĩ và cách tiếp cận mới, vào năm 2021, cả lĩnh vực Công nghệ và Truyền thông đã ghi lại nhiều kết quả tích cực, mặc dù có tác động của Covid-19. Các chỉ số xếp hạng trong nhiều lĩnh vực của Công nghệ và truyền thông được các tổ chức quốc tế đánh giá cao. Doanh thu đạt 33,4 triệu VND, tăng 9% so với năm 2020.

Bộ trưởng Nguyễn Mạnh Hùng đã nói: "Covid-19 là một cú hích trăm năm". Trên thực tế, vào năm 2021, Covid-19 là sự thúc đẩy chuyển đổi kỹ thuật số để lan truyền đến tất cả các khía cạnh của đời sống kinh tế, chính trị và xã hội.

Bộ đặt mục tiêu cho ngành công nghệ thông tin, điện tử và viễn thông với nhiệm vụ mới chuyển từ gia công và lắp ráp sang "Make In Vietnam", có nghĩa là tạo ra các sản phẩm tại Việt Nam, làm chủ và tạo ra công nghệ. Trong đó, tỷ lệ "Make In Vietnam" vào năm 2025 sẽ đạt hơn 45%.

HACKERRANK
HẠNG 23

Bảng xếp hạng Developer Skills Charts of HackerRank's Report 2016

CHỈ SỐ VỊ TRÍ DỊCH VỤ TOÀN CẦU CỦA KEARNEY
HẠNG 6

Năm trong số các quốc gia hàng đầu về dịch vụ gia công phần mềm (2021)

ACCELERANCE

TOP 2 Việt Nam là một trong hai điểm đến gia công phần mềm hàng đầu ở Đông Nam Á
Vào năm 2022 Hướng dẫn về xu hướng và giá trị công phần mềm toàn cầu theo Accelerance



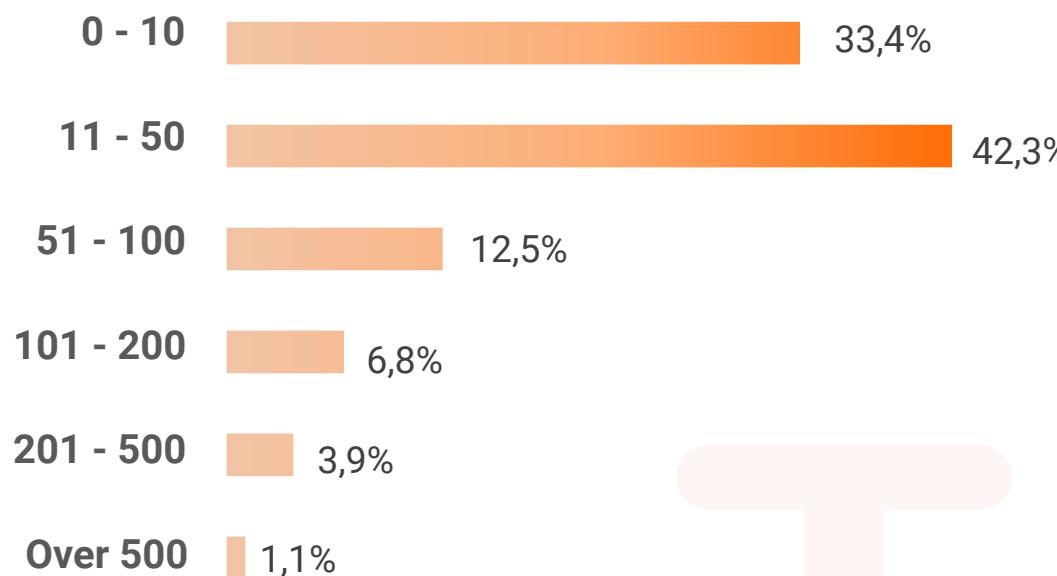
THỊ TRƯỜNG NHÂN LỰC IT MỨC LƯƠNG, NHU CẦU & XU HƯỚNG

Mục tiêu & kế hoạch tuyển dụng IT
Mức lương của Lập trình viên và nhu cầu về nhân sự IT
Top việc làm IT tăng trưởng nhanh

MỤC TIÊU TUYỂN DỤNG IT NĂM 2022

MỤC TIÊU TUYỂN DỤNG IT NĂM 2022

Câu hỏi: Có bao nhiêu nhà phát triển dự định tuyển vào năm 2022/2023?



Với con số này, ước tính thị trường lao động CNTT năm 2022 sẽ có 153.636 vị trí tuyển dụng ngành CNTT, tăng 32,4% so với năm 2021.

CÁC VỊ TRÍ IT KHÓ TUYỂN DỤNG / TUYỂN ĐỦ VÀO 2022/2023

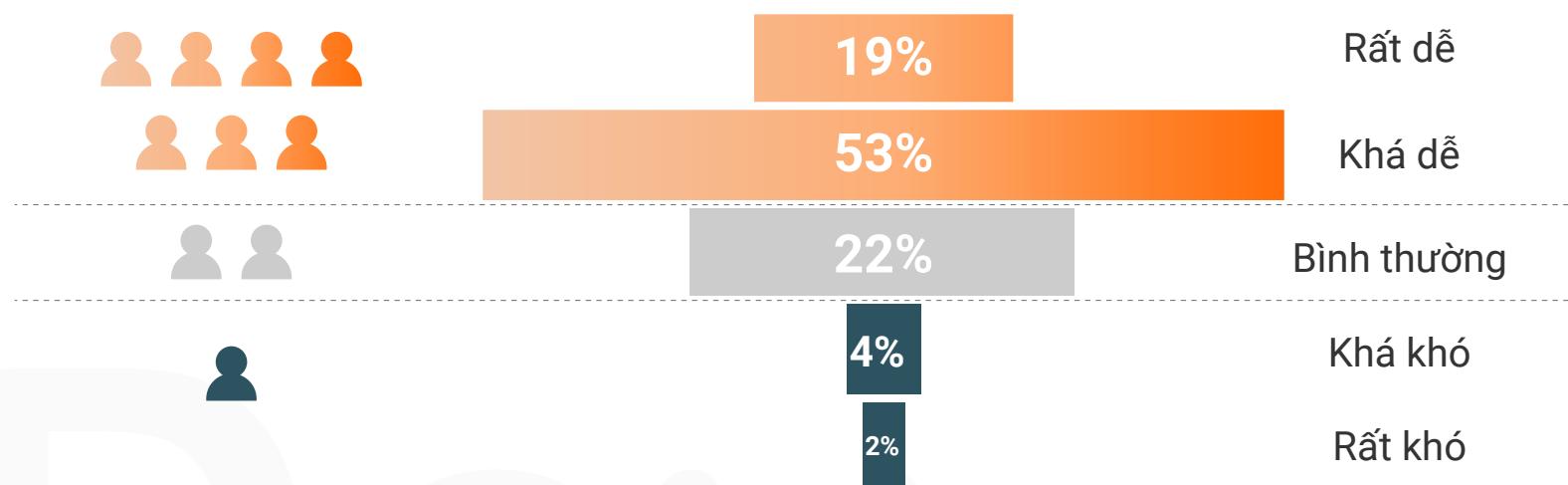
Câu hỏi: Chọn 5 vị trí hàng đầu mà bạn cho rằng khó tìm được ứng viên phù hợp

Chúng tôi đã đặt câu hỏi trên cho các chuyên gia nhân sự với kinh nghiệm tuyển dụng IT. Hầu hết các câu trả lời đề cập 3 vị trí: Back-end Developer, DevOps & Full-stack Developer, trong đó họ nói rằng rất khó để lấp đầy tất cả các vị trí tuyển dụng của Full Stack & Back-End, trong khi kỹ sư DevOps khó tiếp cận.

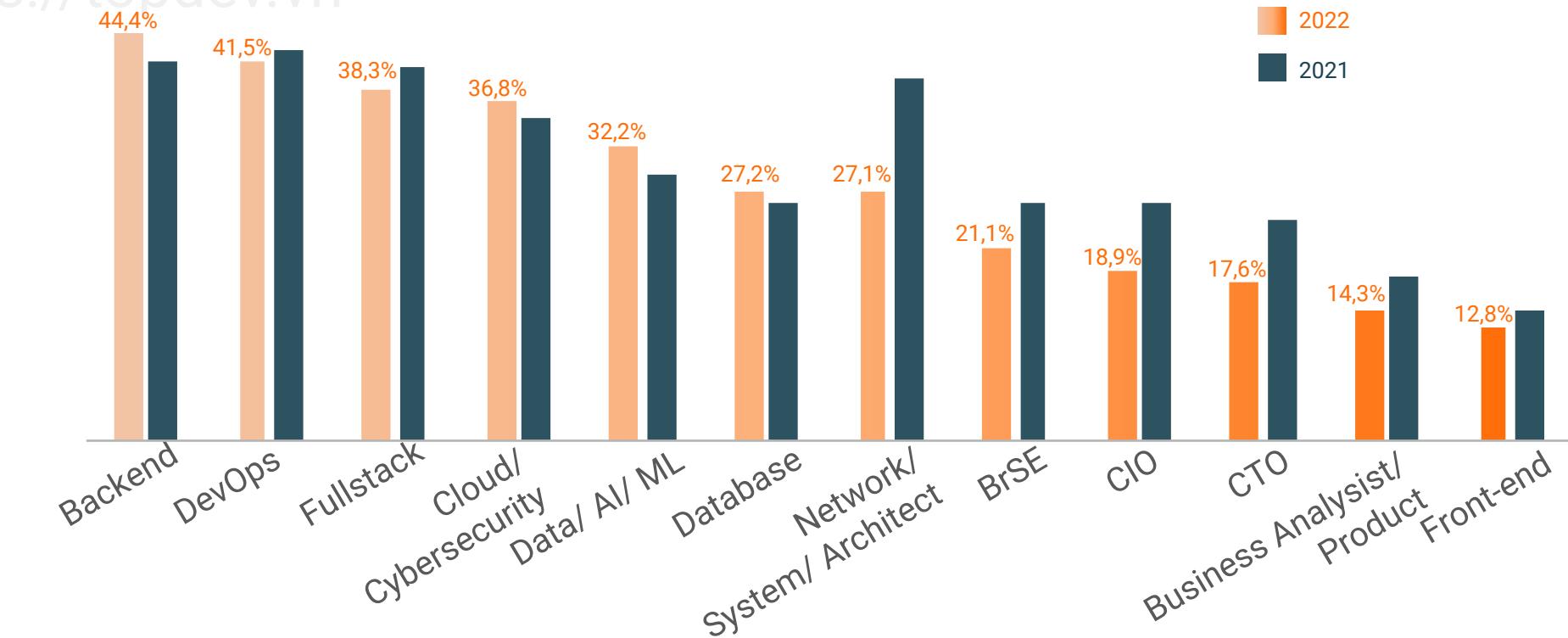
Ngoài ra, trong danh sách còn có: Cloud/ Cybersecurity, Data/ AI/ ML, Cơ sở dữ liệu, Mạng/ Hệ thống, BrSE.

MỨC ĐỘ TỰ TIN CỦA LẬP TRÌNH VIÊN KHI TÌM VIỆC?

Câu hỏi: Trên thang điểm từ 0 - rất khó đến 5 - rất dễ, bạn nghĩ thế nào khi thay đổi công việc lập trình?

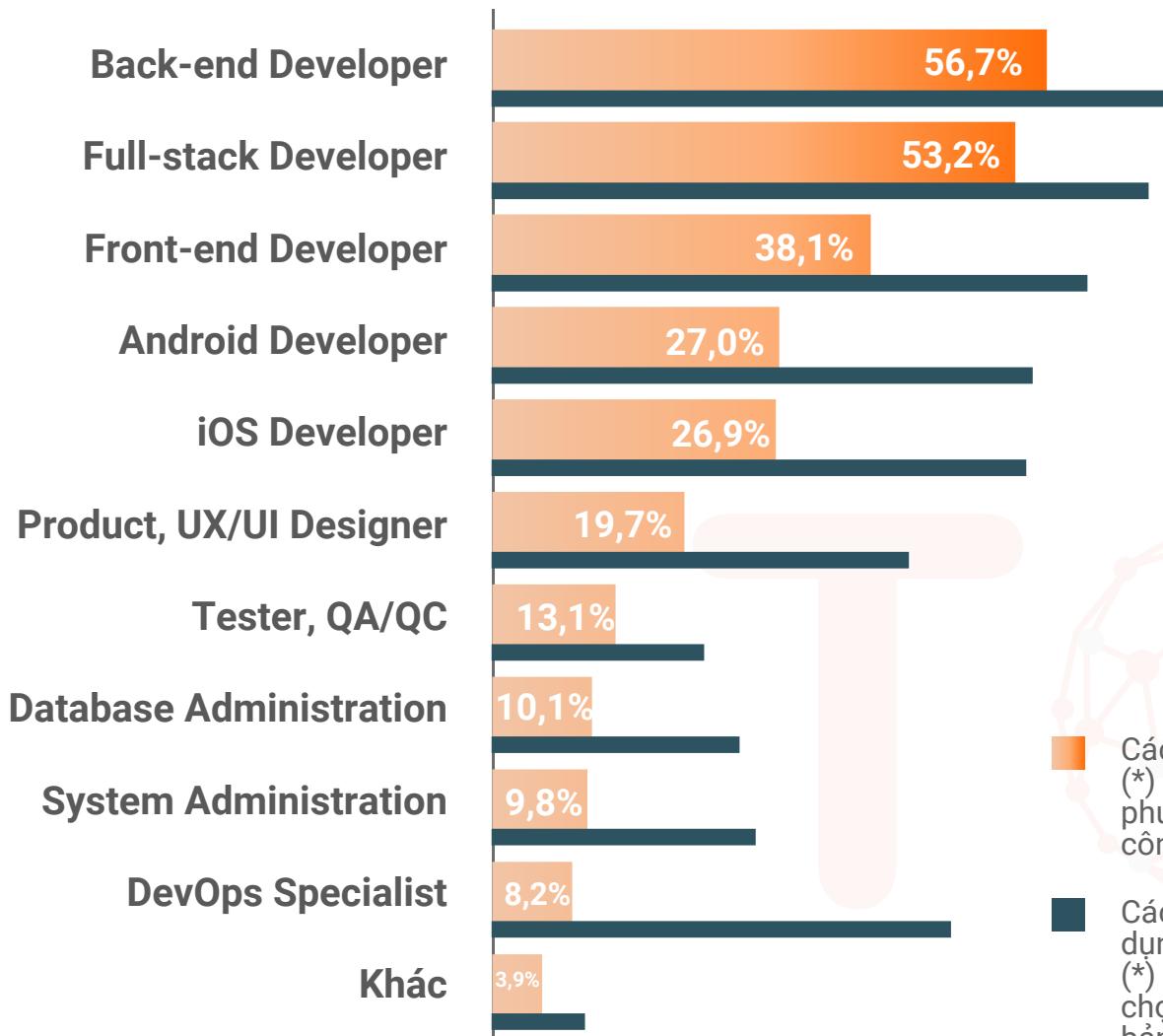


Hình vẽ cho thấy hầu hết các lập trình viên (72%) cảm thấy rằng họ dễ dàng thay đổi một công việc mới trong ngành IT. Trong khi ít hơn 6% các lập trình viên cảm thấy thiếu tự tin khi thay đổi công việc.

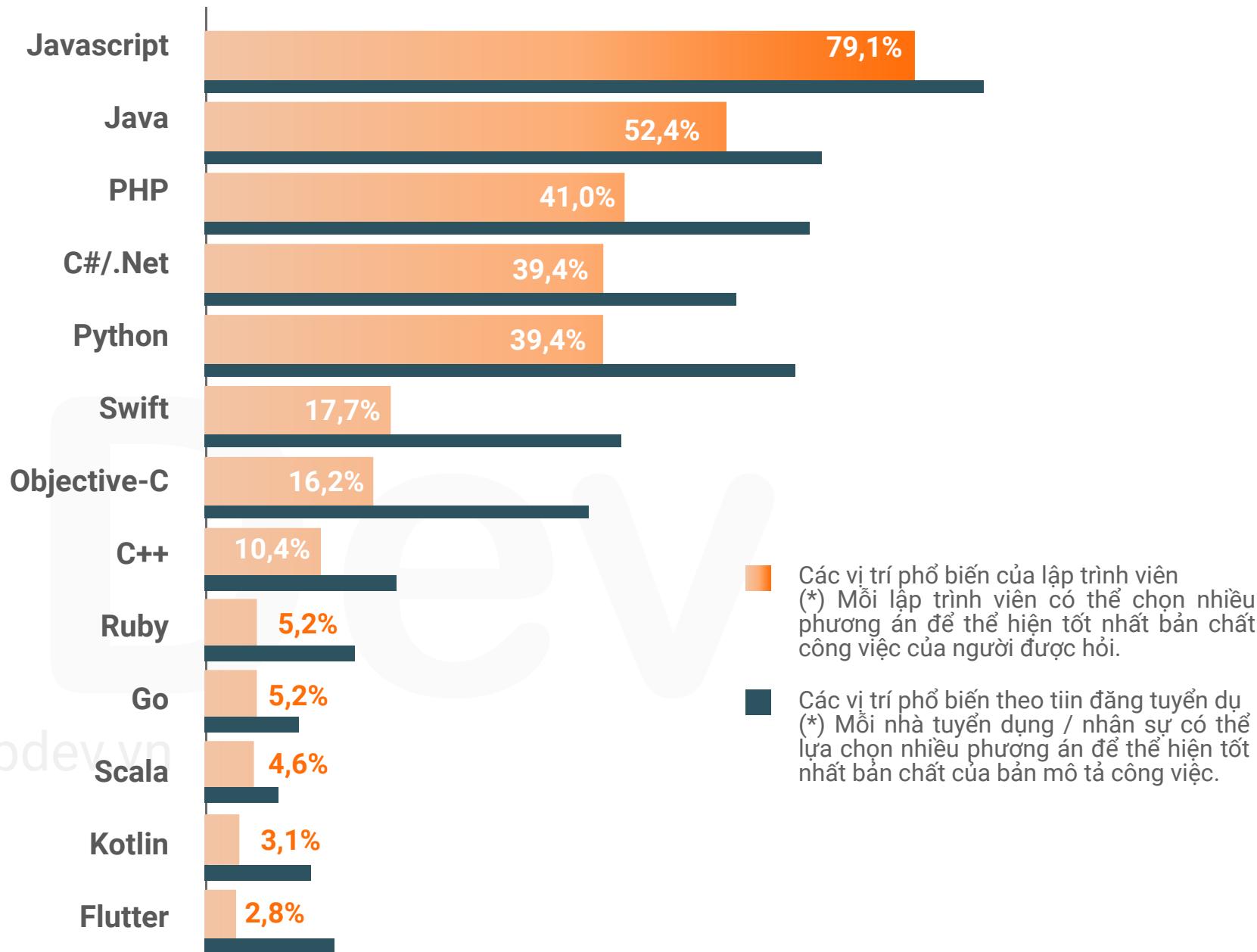


NHU CẦU TUYỂN DỤNG IT THEO VỊ TRÍ & CÔNG NGHỆ

VIỆC LÀM IT PHỔ BIẾN NHẤT SO VỚI YÊU CẦU CAO NHẤT?



CÔNG NGHỆ PHỔ BIẾN NHẤT SO VỚI YÊU CẦU CAO NHẤT?



56,7% là Back-end Developer, Full-stack Developer xếp hạng thứ 2 với 53,2%. Sự thống trị của các công nghệ Web xu hướng đã thúc đẩy số lượng lập trình viên Web cao hơn nhiều. Trong khi đó, nhu cầu về các vị trí này đã trải qua một số chuyển đổi đáng kể khi HR thực sự tập trung nhiều hơn vào các Full-stack và Mobile Developer cũng như Product/ BA & DevOps.

Mặc dù có một số thay đổi về mức độ phổ biến chung của các tech stack cụ thể ở Việt Nam & khu vực, 5 kỹ năng IT hàng đầu mà các công ty đang tìm kiếm vẫn tương tự như những năm trước: JavaScript, Java, PHP, C#/. Net & Python. Gần 80% các công ty đang tìm kiếm các lập trình viên JavaScript.

MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN @CÔNG NGHỆ

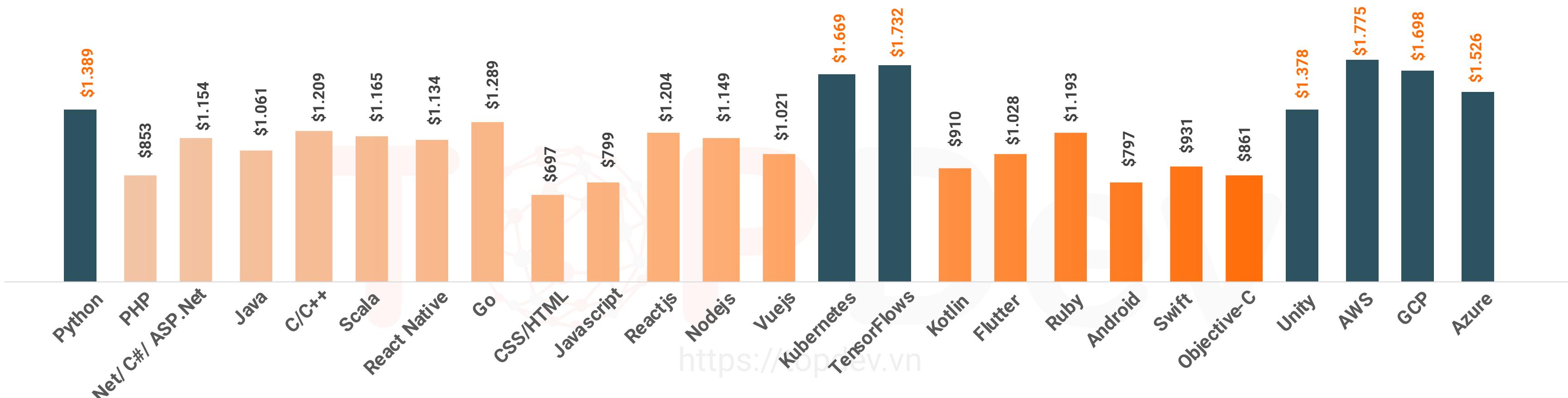
VIETNAM IT MARKET REPORT
TECH HIRING 2022

MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO CÔNG NGHỆ

(một cách tương đối dành cho đối tượng có tối đa 3 năm kinh nghiệm làm việc)

[đơn vị: USD]

Lưu ý: Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong trang này đề cập đến tổng lương hàng tháng trước thuế (Gross) và không bao gồm các lợi ích khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, v.v.



Top công nghệ được trả lương cao nhất trong danh sách có thể được chia thành 2 nhóm lớn: High-tech liên quan đến xu hướng AI / ML (Kubernetes, TensorFlows, Python) và Điện toán đám mây (AWS, GCP, Azure), công nghệ nổi lên Unity với xu hướng play-to-earn & NFT ngày càng tăng. Chuyển đổi kỹ thuật số / tiền điện tử trên toàn thế giới cũng như tác động đáng kể từ Covid-19 đã tạo nên những con số. Theo sau danh sách hàng đầu, các công nghệ cơ bản liên quan đến phát triển web, hệ thống và thiết bị di động vẫn có thứ hạng cao đáng kể. Mặc dù có sự sụt giảm đáng kể về các kỹ năng kiểu cũ trên thiết bị di động so với đầu năm 2010 với làn sóng Mobile, các nền tảng mới dành cho Phát triển di động vẫn khẳng định được giá trị của mình với mức lương cao hơn so với các nền tảng công nghệ thông thường khác.

MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN @TRÌNH ĐỘ & LĨNH VỰC

MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO NĂM KINH NGHIỆM

[đơn vị: USD]

Lưu ý: Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong trang này đề cập đến tổng lương hàng tháng trước thuế (Gross) và không bao gồm các lợi ích khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, v.v.

FRESHER/ JUNIOR

(Dưới 2 năm)

\$350 - \$565

+4,93%

MID-SENIOR

(2 - 4 năm)

\$535 - \$1.190

+2,31%

SENIOR

(Từ 4+ năm)

\$860 - \$1.510

+8,97%

MANAGEMENT LEVEL

(Định hướng Business)

(Từ 5+ năm)

\$1.410 - \$2.230

+2,45%

MANAGEMENT LEVEL

(Định hướng Technical)

(Từ 5+ năm)

\$1.610 - \$2.435

+2,20%

DIRECTOR & CAO HƠN

(Định hướng Business)

(Từ 10 năm)

From

\$2.300

+4,55%

DIRECTOR & CAO HƠN

(Định hướng Technical)

(Từ 10 năm)

From

\$2.750

+5,77%

0 \$500 \$1.000 \$1.500 \$2.000 \$2.500

Trong 5 năm đầu tiên, lương của lập trình viên dao động từ \$350 (Fresher) đến dưới \$1.190 cho Mid-Senior. Đối với các lập trình viên từ 5 năm kinh nghiệm, mức lương chênh lệch chủ yếu dựa trên vị trí và trách nhiệm đối với hoạt động kinh doanh. Giám đốc hoặc cấp cao hơn sẽ có mức lương ít nhất là \$2.300. Mức lương của cấp quản lý kỹ thuật sẽ cao hơn so với cấp quản lý/ giám đốc theo định hướng kinh doanh.

MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO LINH VỰC

[đơn vị: USD]

Lưu ý: Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong trang này đề cập đến tổng lương hàng tháng trước thuế (Gross) và không bao gồm các lợi ích khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, v.v.

#1 NFT/ Blockchain

Từ \$1.000

Tới \$3.500

#2 High Tech (AI/ML/IoT)

#3 Fintech

#4 Security

#5 Software Outsourcing

Từ \$800 - Tới \$2.200

#6 IT Service

#11 Logistics

#7 Banking

#12 Business Service/ SAAS

#8 Telecommunication

#13 Digital/ Media

#9 PropTech

#14 Healthcare

#10 E-Commerce

#15 Edtech

#16 BPO

3 ngành có thu nhập cao hàng đầu hiện nay là Blockchain, Công nghệ cao và Fintech. Du nhập vào Việt Nam từ năm 2015, lĩnh vực High tech (AI, IoT, Điện toán đám mây, ...) được coi là chìa khóa mang lại lợi thế cạnh tranh, là xu hướng bắt buộc đến năm 2025. Đối với Fintech, đây được coi là ngành thực sự cần thiết đối với các ngân hàng và tất cả các hệ thống quản trị doanh nghiệp. Mặc dù nằm trong top những ngành có mức lương cao nhưng các doanh nghiệp vẫn gặp phải thách thức khi tìm kiếm nhân sự cho hầu hết các vị trí CNTT.

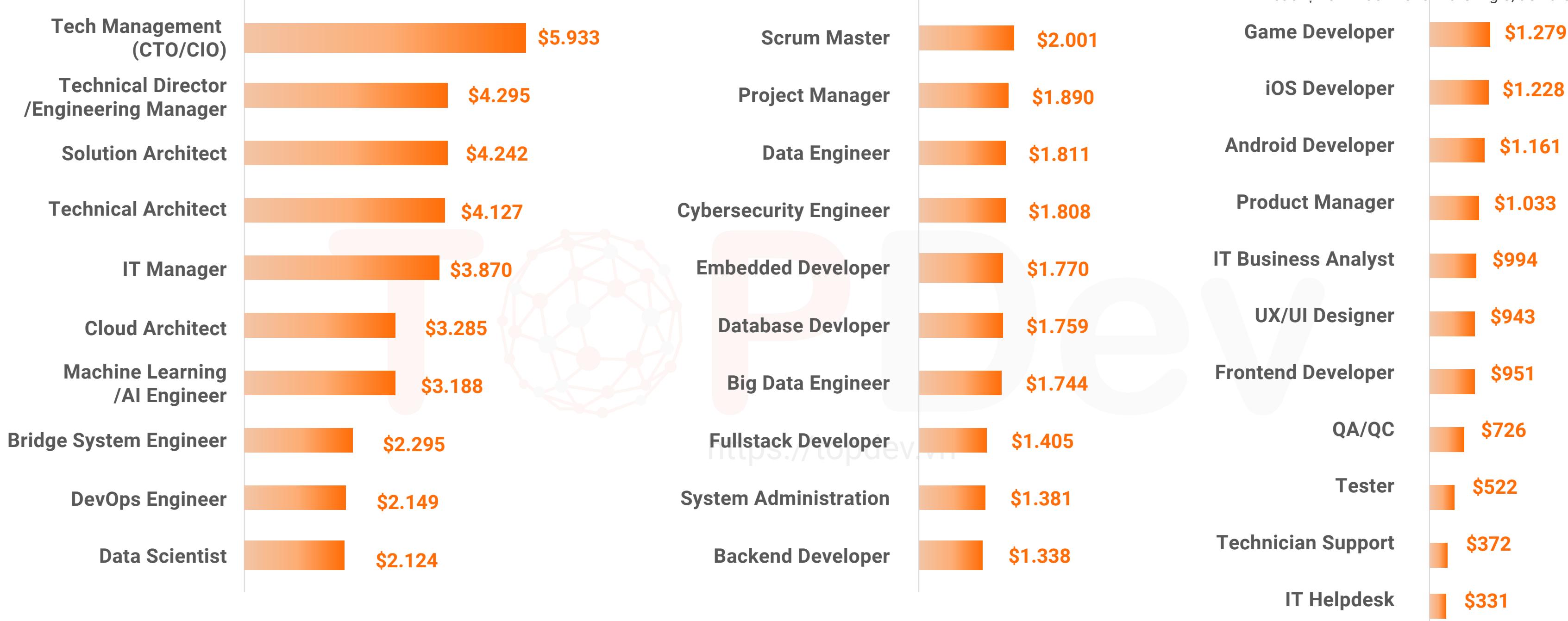
MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN @ VỊ TRÍ

MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO VỊ TRÍ TRONG NGÀNH

(một cách tương đối dành cho đối tượng có tối đa 3 năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực công nghệ cụ thể)

[đơn vị: USD]

Lưu ý: Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong trang này đề cập đến tổng lương hàng tháng trước thuế (Gross) và không bao gồm các lợi ích khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, v.v.



Theo dự đoán của các báo cáo trước đó, các vị trí được trả lương cao nhất yêu cầu các kỹ năng đặc biệt như Data Analyst, Cloud, DevOps, Machine Learning hoặc AI. Do tác động của Covid-19 dẫn đến sự thô thô chuyển đổi kỹ thuật số của doanh nghiệp, tầm quan trọng của Cloud/ Cloud Service & DevOps đã đóng một vai trò quan trọng trong việc duy trì và phát triển doanh nghiệp. Do đó, nhu cầu về kỹ sư Cloud / DevOps đã có sự tăng trưởng mạnh mẽ, kéo theo đó là các vị trí này được trả lương ngày càng tăng.

Các vị trí CTO, CIO hoặc Tech Management vốn vẫn được coi là mục tiêu nghề nghiệp cao nhất với nhiều trách nhiệm và khả năng thích ứng hơn để "sống & làm việc tốt cùng với đại dịch", giờ đây không còn giới hạn nữa, từ con người & quản lý hiệu suất, lập kế hoạch & chiến lược, rủi ro quản lý, an ninh mạng và khả năng mở rộng cùng với sự ổn định. Để đạt được điều này, các nhà quản lý phải nắm vững các kỹ năng cơ bản vững chắc, xử lý các công việc quản lý, tối ưu hóa công nghệ / sản phẩm dựa trên công nghệ của công ty và điều chỉnh kịp thời. Thách thức mới của việc quản lý từ xa cũng rất quan trọng.

TOP CÔNG VIỆC IT PHÁT TRIỂN NHANH TẠI VIỆT NAM

DATA SCIENTIST

Data Scientist sử dụng các kỹ năng kỹ thuật và phân tích để xác định các mẫu, xử lý dữ liệu và rút ra kết luận có giá trị. Họ nhận ra các giải pháp đúng đắn bằng cách kết hợp kiến thức lý thuyết và ngành, những hiểu biết theo ngữ cảnh và sự hoài nghi về các giả định đã được thiết lập.

Một số kỹ năng Data Scientist bao gồm: thuật toán Machine Learning, tạo mô hình dữ liệu, ngôn ngữ lập trình như Python và R, xác định các vấn đề kinh doanh để cung cấp các giải pháp phù hợp.

Level 1

Thành thạo chức năng cơ bản

\$ 1.593

Level 2

Sử dụng thành thạo

\$ 2.124

Level 3

Master, tự build, tối ưu

\$ 2.443

DEVOPS ENGINEER

DevOps Engineer đã được vinh danh là một trong những vị trí được tuyển nhiều nhất trong những năm gần đây. DevOps Engineer là người giám sát các quy trình coding, scripting và phát triển. Họ cũng phụ trách nhóm phát triển phần mềm tham gia vào các hoạt động triển khai và mạng.

Một số kỹ năng DevOps Engineer bao gồm: Ngôn ngữ lập trình, chẳng hạn như Python và R, coding & scripting, nắm bắt tốt các công cụ như Git và Jenkins, làm chủ trong Linux hoặc UNIX System, kỹ năng giao tiếp và giao tiếp tốt, hiểu biết sâu sắc về các best practice của DevOps.

Level 1

Thành thạo chức năng cơ bản

\$ 1.612

Level 2

Sử dụng thành thạo

\$ 2.149

Level 3

Master, tự build, tối ưu

\$ 2.471

CLOUD ARCHITECT

Cloud Architect tạo ra cấu trúc & chiến lược trên Cloudd. Họ cũng phối hợp, thực hiện và triển khai các dịch vụ đám mây. Cloud Architect đảm bảo kiến trúc ứng dụng chính xác và thực hiện trên các nền tảng Cloud.

Một số kỹ năng của Cloud Architect bao gồm: các ngôn ngữ lập trình như Python, Ruby, Nguyên tắc cơ bản lưu trữ dữ liệu, Route 53 (DNS), CloudFront (CDN) và Virtual Private Cloud (VPC), các khuôn mẫu và công nghệ cụ thể của Cloud.

Level 1

Thành thạo chức năng cơ bản

\$ 2.074

Level 2

Sử dụng thành thạo

\$ 3.190

Level 3

Master, tự build, tối ưu

\$ 3.573

FULL-STACK DEVELOPER

Full-stack Developer chịu trách nhiệm phát triển và xây dựng API bằng cách sử dụng các combo khác nhau của các tech stack và thành thạo cả back-end & front-end.

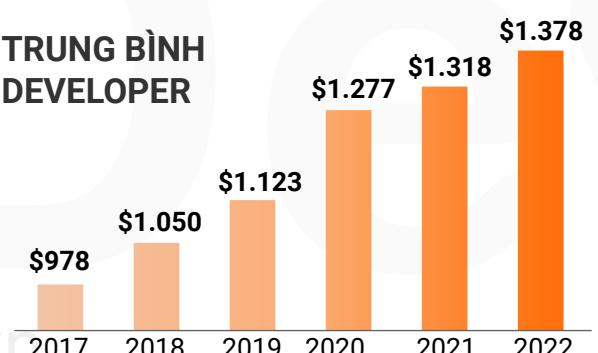
Một số kỹ năng full-stack developer bao gồm: Hiểu rõ về ngôn ngữ lập trình (MongoDB, Express.js, AngularJs và Node.js ...), kiến thức về cách thiết kế và phát triển API, hiểu về các nguyên tắc phát triển web, good command trên cơ sở dữ liệu công nghệ

MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH

FULL-STACK DEVELOPER

2017 - 2022

[đơn vị: USD]



BLOCKCHAIN DEVELOPER

Blockchain Developer phát triển và thực hiện kiến trúc và giải pháp dựa trên blockchain. Một Blockchain Developer nên có khả năng lập trình mạnh và hiểu biết đầy đủ về các công nghệ, chẳng hạn như điện toán đám mây, security protocol stacks, crypto libraries, functions và quy trình đồng thuận.

Một số kỹ năng của Blockchain Developer bao gồm: các ngôn ngữ lập trình như C++, Java, Python, JavaScript và C#, làm việc với các cơ sở mã, kiến thức tốt về thuật toán và cấu trúc dữ liệu.

MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH

BLOCKCHAIN DEVELOPER

[đơn vị: USD]





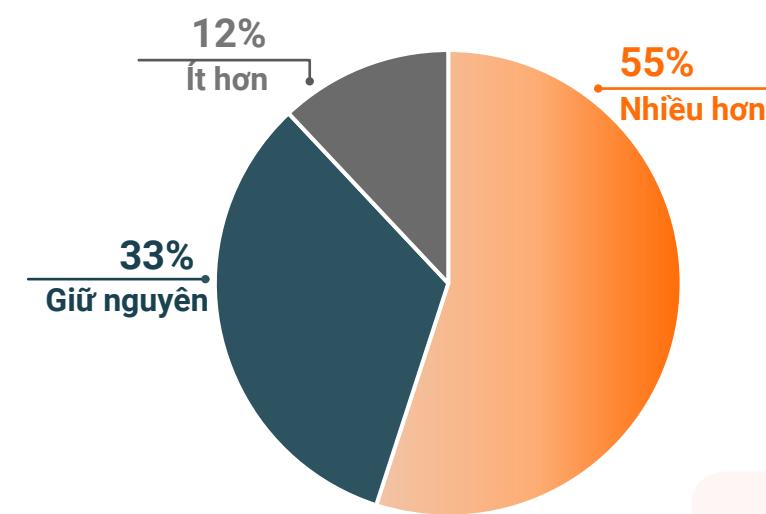
XU HƯỚNG & TÌNH HÌNH TUYỂN DỤNG IT TẠI VIỆT NAM

Tình hình tuyển dụng IT, mối quan tâm và thách thức
Xu hướng tuyển dụng IT trong năm 2022 - 2024
Những thách thức lớn trong ngành nhân sự

TUYỂN DỤNG IT Ở VIỆT NAM #1

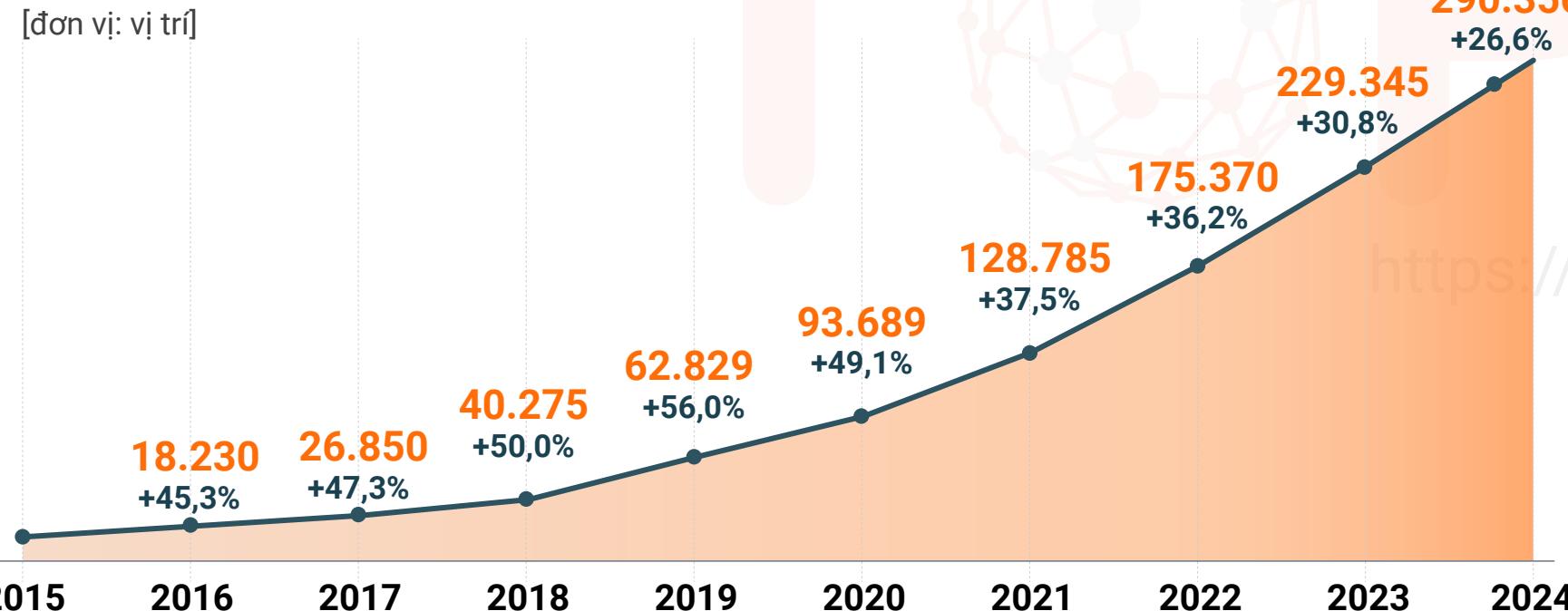
TÁC ĐỘNG CỦA COVID-19 LÊN NGÂN SÁCH TUYỂN IT

Câu hỏi: Ngân sách tuyển dụng cho các vị trí IT thay đổi như thế nào sau Covid-19?



Như đã đề cập, đại dịch đã được coi là lực đẩy hàng trăm năm cho đất nước, đặc biệt là nền kinh tế kỹ thuật số. Theo đó, ngành công nghiệp công nghệ đã tăng lên đáng kể dẫn đến việc tăng nhu cầu tuyển dụng các lập trình viên cho chuyển đổi và đổi mới kỹ thuật số. 55% các công ty đã thuê nhiều lập trình viên hơn trước, 33% giống như năm ngoái và chỉ có 12% điều chỉnh để thuê ít hơn.

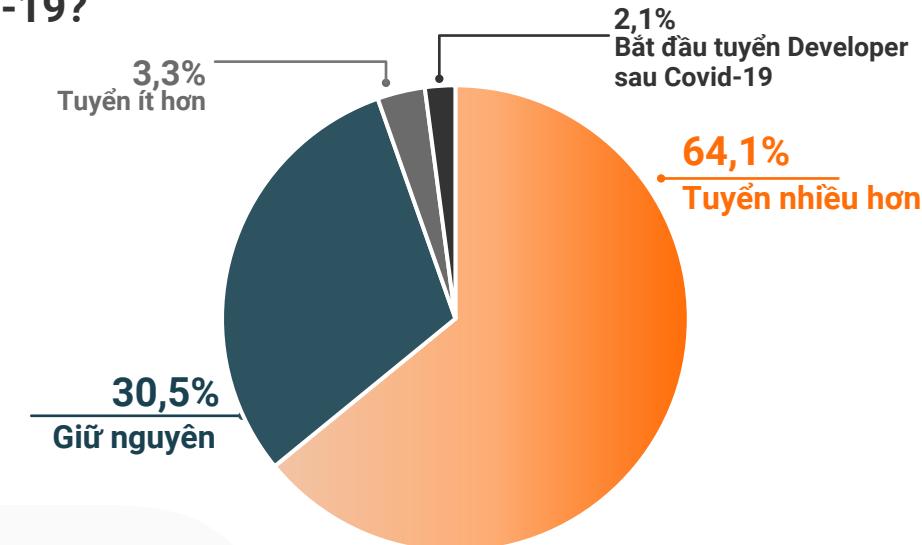
TỔNG SỐ VỊ TRÍ TUYỂN DỤNG TRONG NGÀNH (2015 - 2024)



TĂNG TRƯỞNG NHANH - Nhu cầu tuyển dụng CNTT vẫn tăng lên cho đến năm 2024. Những lý do đằng sau nhu cầu tăng cường này có thể được liệt kê: Việt Nam đã thu hút sự chú ý để đưa các công ty CNTT vào cùng khu vực để thuê hoặc xây dựng nhóm phát triển sản phẩm; Làn sóng khởi nghiệp sáng tạo trong lĩnh vực công nghệ đang trở nên mạnh mẽ hơn, đặc biệt là sau khi đầu tư lớn cho các công ty khởi nghiệp công nghệ; làn sóng chuyển đổi của các doanh nghiệp truyền thống trong các lĩnh vực như du lịch, nông nghiệp, bất động sản .. Tất cả chuyển sang chuyển đổi kỹ thuật số và thương mại điện tử.

TÁC ĐỘNG CỦA COVID-19 LÊN KẾ HOẠCH TUYỂN IT

Câu hỏi: So với năm trước, số lượng vị trí tuyển dụng IT thay đổi như thế nào sau Covid-19?

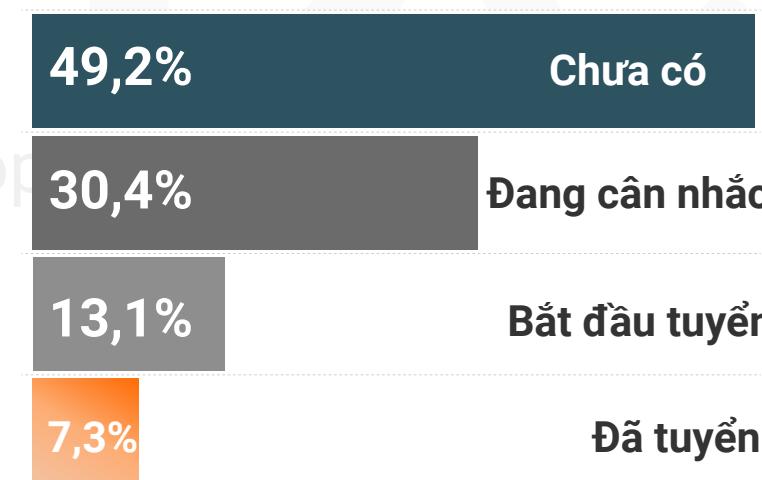


64,1% các công ty quyết định mở rộng nhóm phát triển với nhiều vị trí công nghệ tuyển dụng. 30,5% các công ty giữ tốc độ tương tự như giai đoạn trước trong khi chỉ 3,3% nói rằng họ phải giảm khối lượng của lập trình viên tuyển dụng.

2,1% các công ty trong cuộc khảo sát đã bắt đầu thuê các lập trình viên ngay sau khi Covid-19.

SUY NGHĨ VỀ TUYỂN DỤNG REMOTE/ FREELANCING DEVELOPER

Câu hỏi: Công ty nghĩ thế nào về việc tuyển remote/ freelancing Developer?



Có hơn 50% công ty đã & đang cân nhắc tuyển dụng nhân sự IT làm việc từ xa hoặc làm việc tự do, trong đó 13,1% đã bắt đầu tuyển & 7,3% đã tuyển và làm việc trong doanh nghiệp.

THỜI GIAN TUYỂN DỤNG MỘT VỊ TRÍ NGÀNH IT



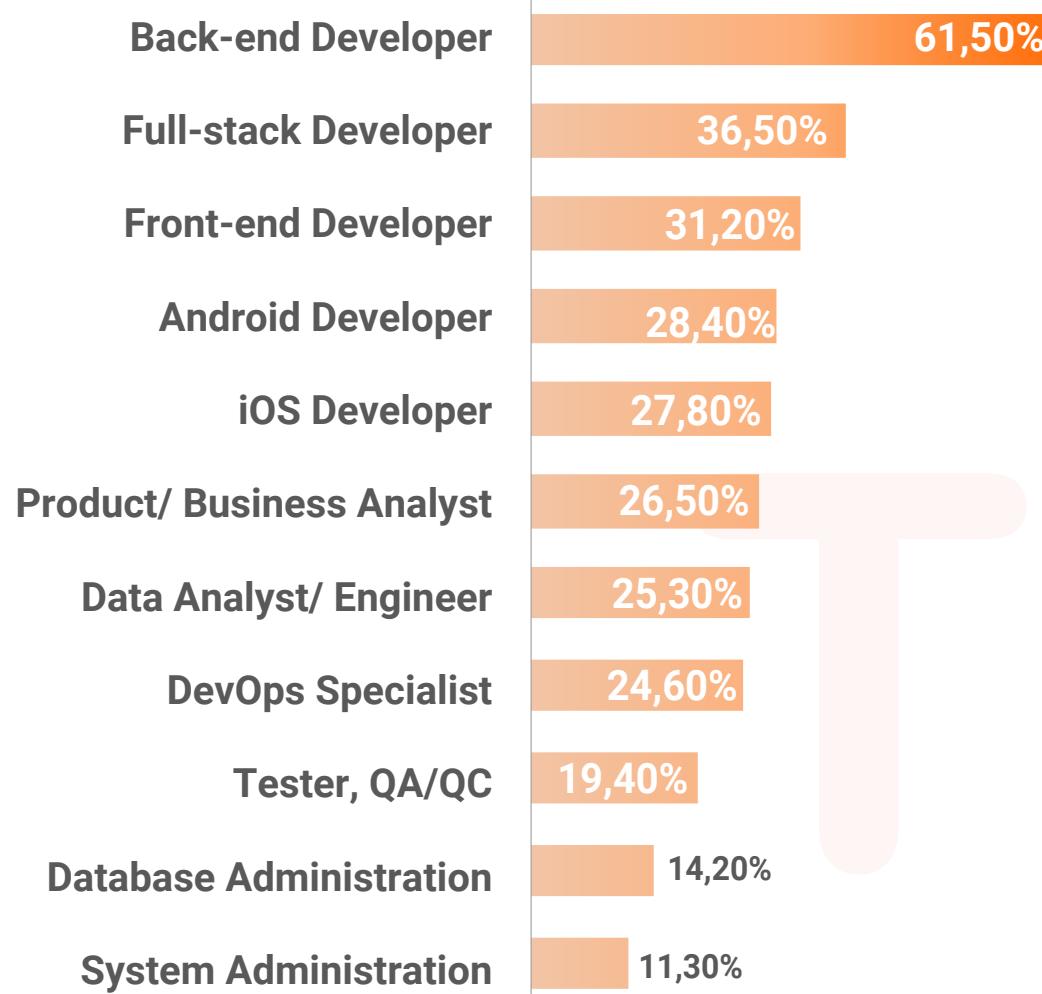
(*) Bao gồm tất cả các quá trình từ thông báo tuyển dụng, sàng lọc đến phỏng vấn và bắt đầu.

Do nhu cầu cao đối với lập trình viên, phải mất một thời gian dài hơn để tìm thấy các ứng viên open để trao đổi về vị trí tuyển dụng. Ngoài ra, lập trình viên thường có một vài offer cùng một lúc và họ có thể cần thời gian để cân nhắc lựa chọn tốt nhất cho mình.

TUYỂN DỤNG IT Ở VIỆT NAM #2

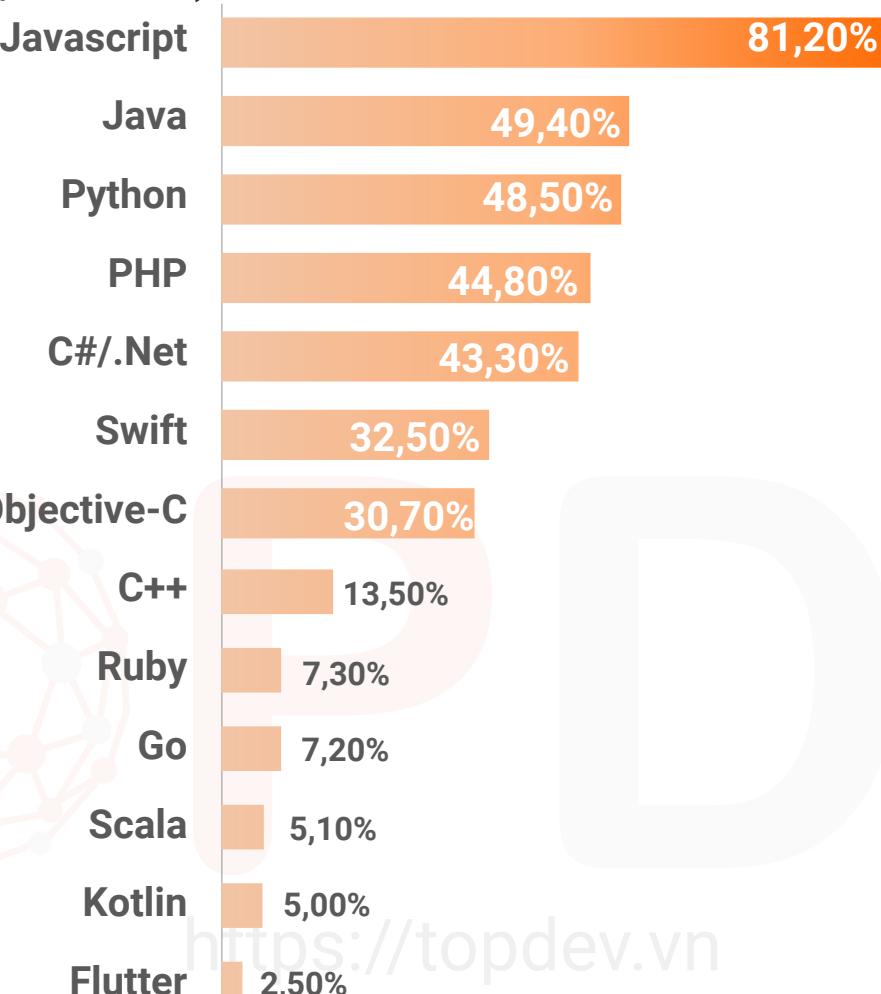
TOP VỊ TRÍ IT TUYỂN NHIỀU

Câu hỏi: Những vị trí nào tuyển nhiều nhất? (chọn tối đa 5)



TOP CÔNG NGHỆ TUYỂN NHIỀU

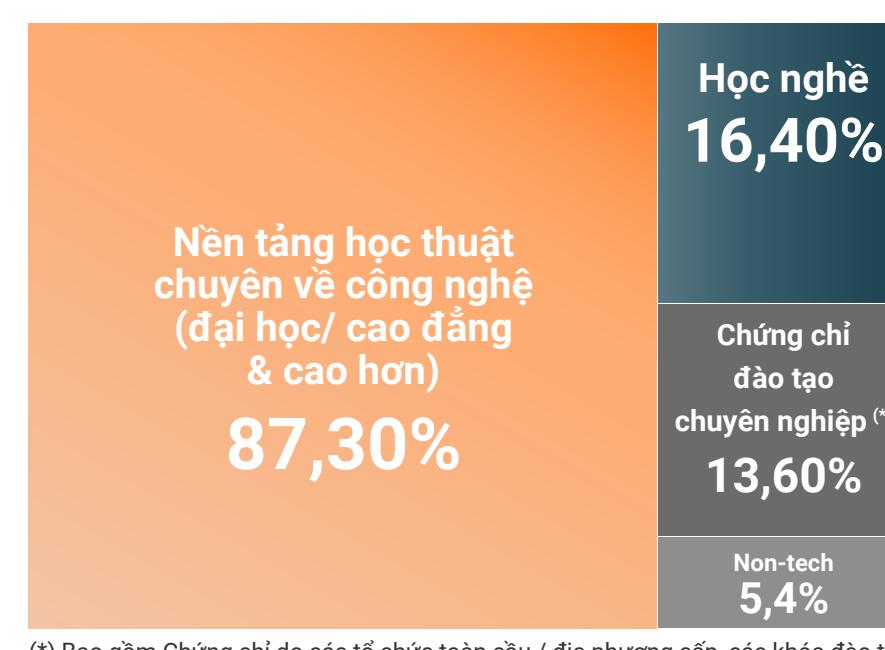
Câu hỏi: Những công nghệ nào tuyển nhiều nhất? (chọn tối đa 5)



TOP TRÌNH ĐỘ HỌC VĂN ƯU TIÊN

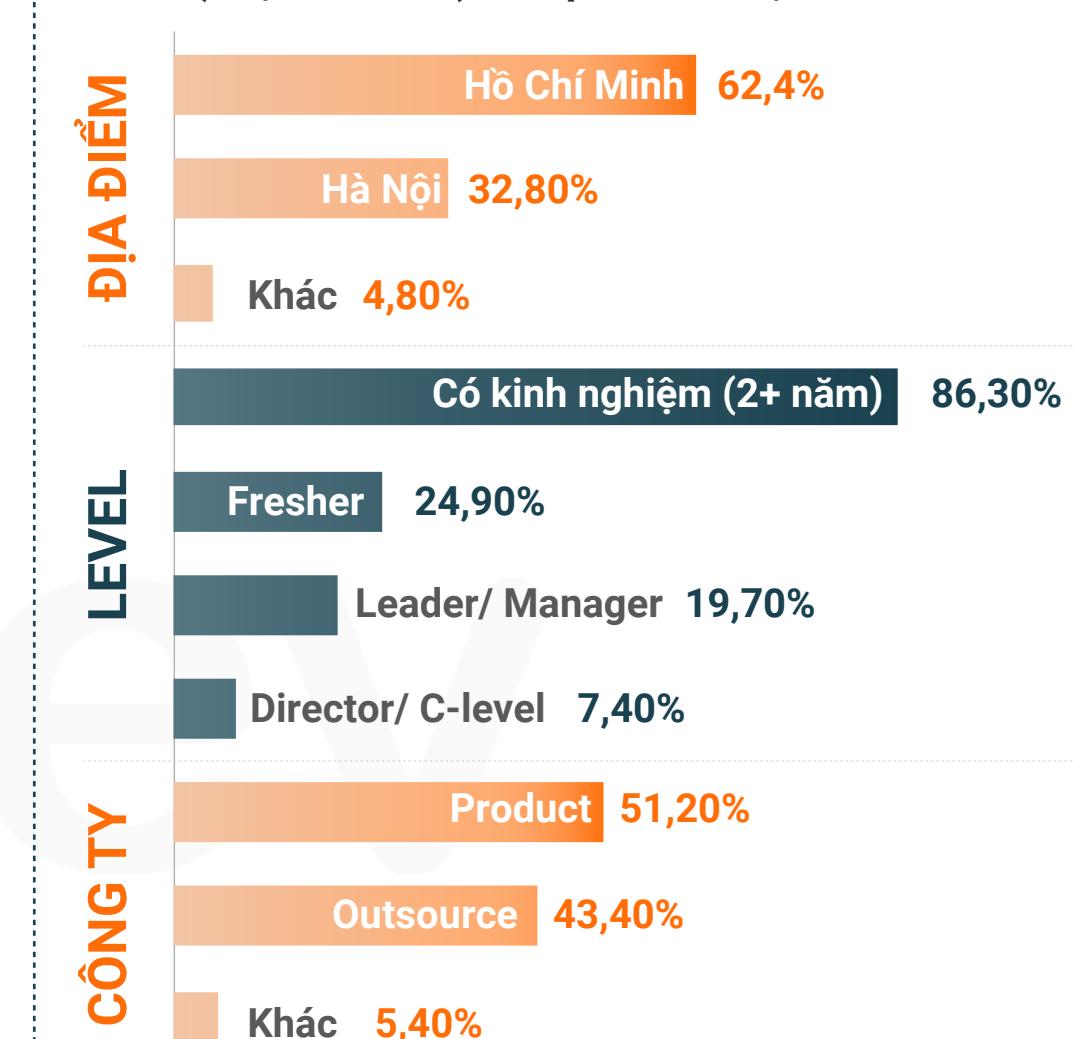
Câu hỏi: Trình độ học vấn nào được lựa chọn ưu tiên (chọn tối đa 2)?

Hầu hết các nhà tuyển dụng tại Việt Nam (87,3%) thích nhân tài công nghệ có trình độ học vấn về ngành CNTT (đại học/ cao đẳng trở lên). Ngược lại, chỉ có 5,4% nhà tuyển dụng mở cửa tuyển dụng các ứng viên không có nền tảng công nghệ cho các vị trí trong ngành. Ưu tiên thí sinh hoàn thành chương trình giáo dục nghề nghiệp hoặc có chứng chỉ chuyên môn có tỷ lệ lần lượt là 16,4% và 13,6%. Với mô hình tuyển dụng công nghệ hiện đại, kỳ vọng rằng ứng viên non-tech hoặc với các trình độ chuyên môn thay thế khác có cơ hội tham gia vào thị trường lao động Công nghệ mà không vấp phải nhiều trở ngại.



TOP LEVEL & ĐỊA ĐIỂM TUYỂN DỤNG IT

Câu hỏi: Công ty tuyển nhiều Developer nhất ở cấp độ nào? (chọn tối đa 2) | Đa phần các vị trí ở đâu?



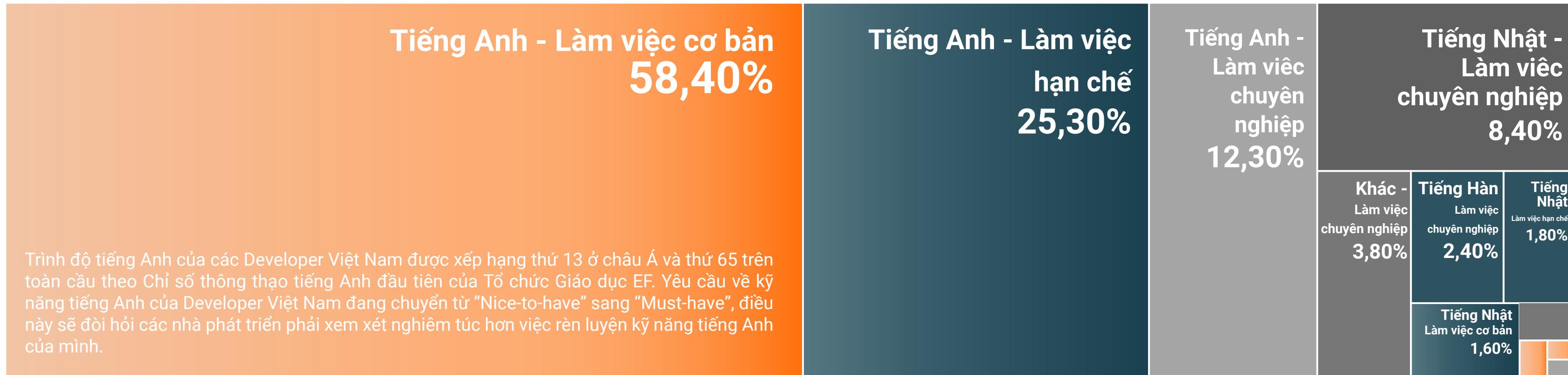
Hơn 80% các công ty ưu tiên tuyển các lập trình viên có kinh nghiệm trong khi chỉ có 24,9% các công ty sẵn sàng tuyển những người mới để đào tạo. Trên thực tế, không có nhiều sân chơi/ sandbox cho Tech fresher tham gia để áp dụng việc học tập hoặc bắt đầu sự nghiệp của họ và cũng không dễ dàng như những người có kinh nghiệm. 10 năm trước, ngành công nghiệp CNTT đã được định vị bởi nhiều công ty gia Outsource lớn. Tuy nhiên, phong trào này đang chuyển đổi thành sản phẩm và các dịch vụ sáng tạo để tạo ra các giá trị lớn hơn, cho phép các công ty Product bắt đầu tuyển các lập trình viên có trình độ hơn.

Xu hướng quan trọng là các công ty bắt đầu tuyển dụng nhiều lập trình viên hoặc vị trí liên quan đến IT là nữ hơn bao giờ hết.

TUYỂN DỤNG IT Ở VIỆT NAM #3

YÊU CẦU VỀ NGOẠI NGỮ

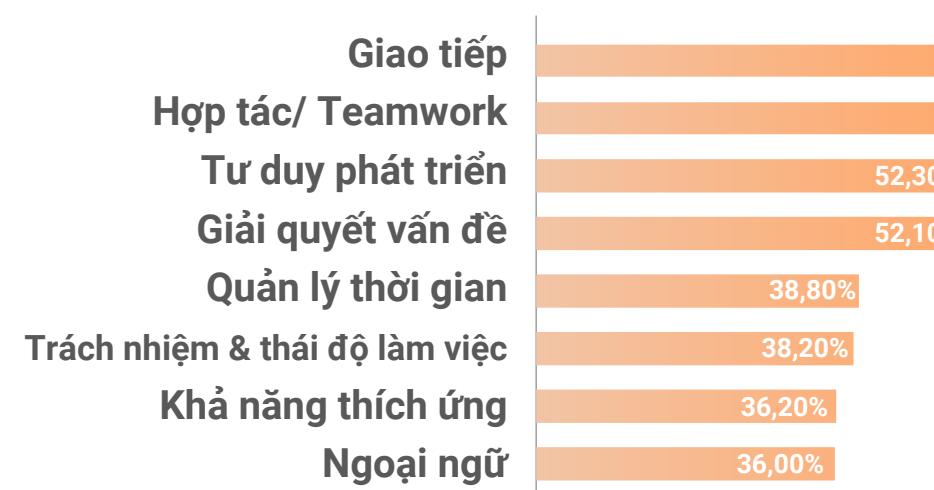
Câu hỏi: Công ty yêu cầu ngoại ngữ và trình độ năng lực như thế nào cho các vị trí Developer? (chọn tối đa 3)



Hầu hết các nhà tuyển dụng (hơn 80%) yêu cầu Developer phải có ít nhất trình độ làm việc cơ bản và hạn chế cho các công việc của họ. Tỷ lệ yêu cầu tiếng Anh chuyên nghiệp là 12,3%, chủ yếu là từ các công ty nước ngoài đặt tại Việt Nam có cả cấp quản lý và khách hàng sử dụng tiếng Anh thường xuyên. Ngoài tiếng Anh, tiếng Nhật và tiếng Hàn là hai ngoại ngữ phổ biến khác được yêu cầu trong các bản mô tả công việc gần đây. Mức độ yêu cầu có vẻ khác nhiều so với các bên yêu cầu tiếng Anh. Hầu hết các nhà tuyển dụng từ Nhật Bản và Hàn Quốc trong trường hợp tuyển dụng Developer có ngoại ngữ là bắt buộc hầu hết đều yêu cầu trình độ làm việc chuyên nghiệp. Hiếm khi họ chấp nhận cấp độ làm việc Cơ bản hoặc Hạn chế, chủ yếu là do một số khác biệt trong văn hóa và giao tiếp, trong đó cấp độ cơ bản có thể gây ra một số tình huống không phù hợp. Yêu cầu tương tự cũng áp dụng cho các ngoại ngữ khác như tiếng Pháp, tiếng Trung, tiếng Nga ...

KỸ NĂNG MỀM CÁ NHÂN

Câu hỏi: Công ty thường yêu cầu Developer những kỹ năng mềm nào? (chọn tối đa 3)



Ngoài kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng mềm đã trở thành một tiêu chí quan trọng trong quá trình nhà nhân sự / nhà tuyển dụng đánh giá ứng viên CNTT. Sau đại dịch, danh sách đã thay đổi rất nhiều: 3 kỹ năng mềm quan trọng hàng đầu dành cho lập trình viên bao gồm: kỹ năng giao tiếp, hợp tác / làm việc nhóm & tư duy phát triển.

KỸ NĂNG NICE-TO-HAVE ĐƯỢC ƯU TIÊN

Câu hỏi dành cho Hiring Manager (chủ yếu là Technical Lead): Ngoài những kỹ năng bắt buộc, kỹ năng nào khác của ứng viên sẽ khiến bạn ấn tượng hơn?



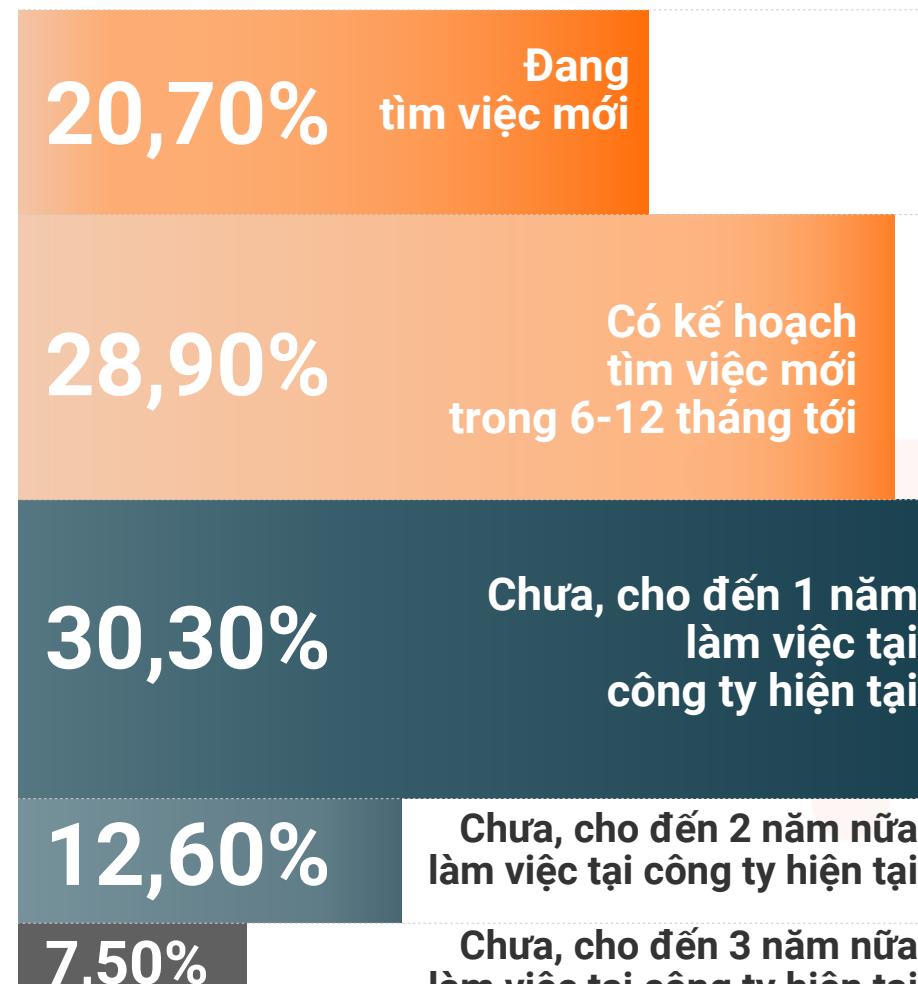
Năng lực ngôn ngữ:

- Làm việc cơ bản: đọc & trò chuyện giao tiếp
- Làm việc hạn chế: đọc, trò chuyện và nói cơ bản
- Làm việc chuyên nghiệp: sử dụng thành thạo

HÀNH VI TÌM VIỆC ỨNG VIÊN IT

THỜI GIAN TÌM KIẾM CÔNG VIỆC

Câu hỏi: Khi nào bạn nghĩ đến việc tìm một công việc mới?



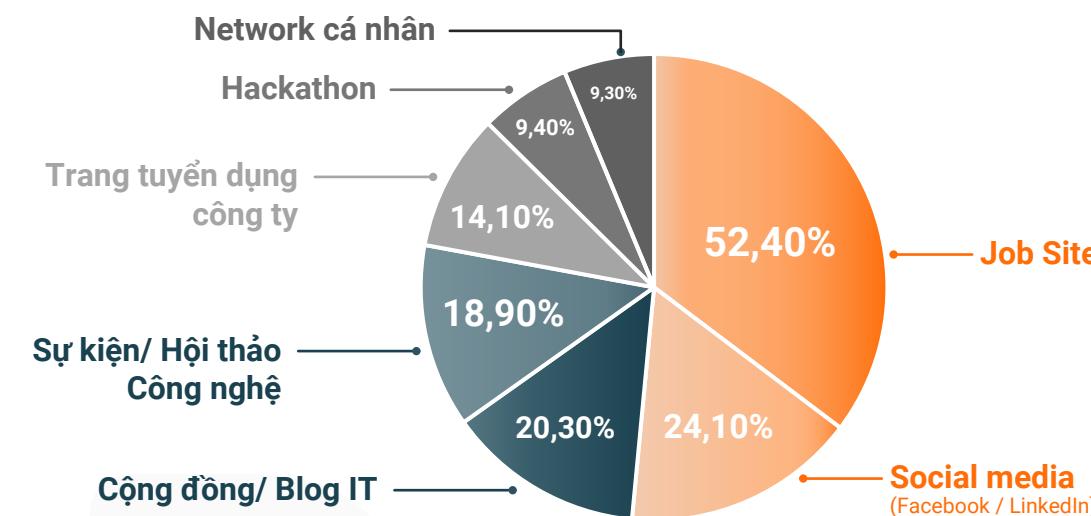
6 THÁNG TỚI

Câu hỏi: Bạn có dự định tìm việc mới trong 6 tháng tới?



CÁC PHƯƠNG THỨC TÌM VIỆC IT

Câu hỏi: Bạn thường tìm việc làm IT tại đâu? (chọn tối đa 2)



Kết quả cho thấy các trang web việc làm là kênh ưa thích của họ (51,42% câu trả lời), tiếp theo là Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn) (24,1%) rồi đến cộng đồng CNTT / blog (20,3%). Các nguồn khác như sự kiện công nghệ, trang nghề nghiệp của công ty, hackathon & mạng cá nhân là các kênh tìm kiếm việc làm thay thế cho Developer.

SẴN SÀNG VỚI CÔNG VIỆC IT REMOTE/ TỰ DO

Câu hỏi: Bạn có sẵn sàng tìm việc làm IT remote / tự do (trong và ngoài nước)?



THÔNG TIN CẦN THIẾT ĐỂ TÌM HIỂU CÔNG VIỆC IT

Câu hỏi: Phần thông tin nào trên bản mô tả công việc IT cần được đề cập đến?

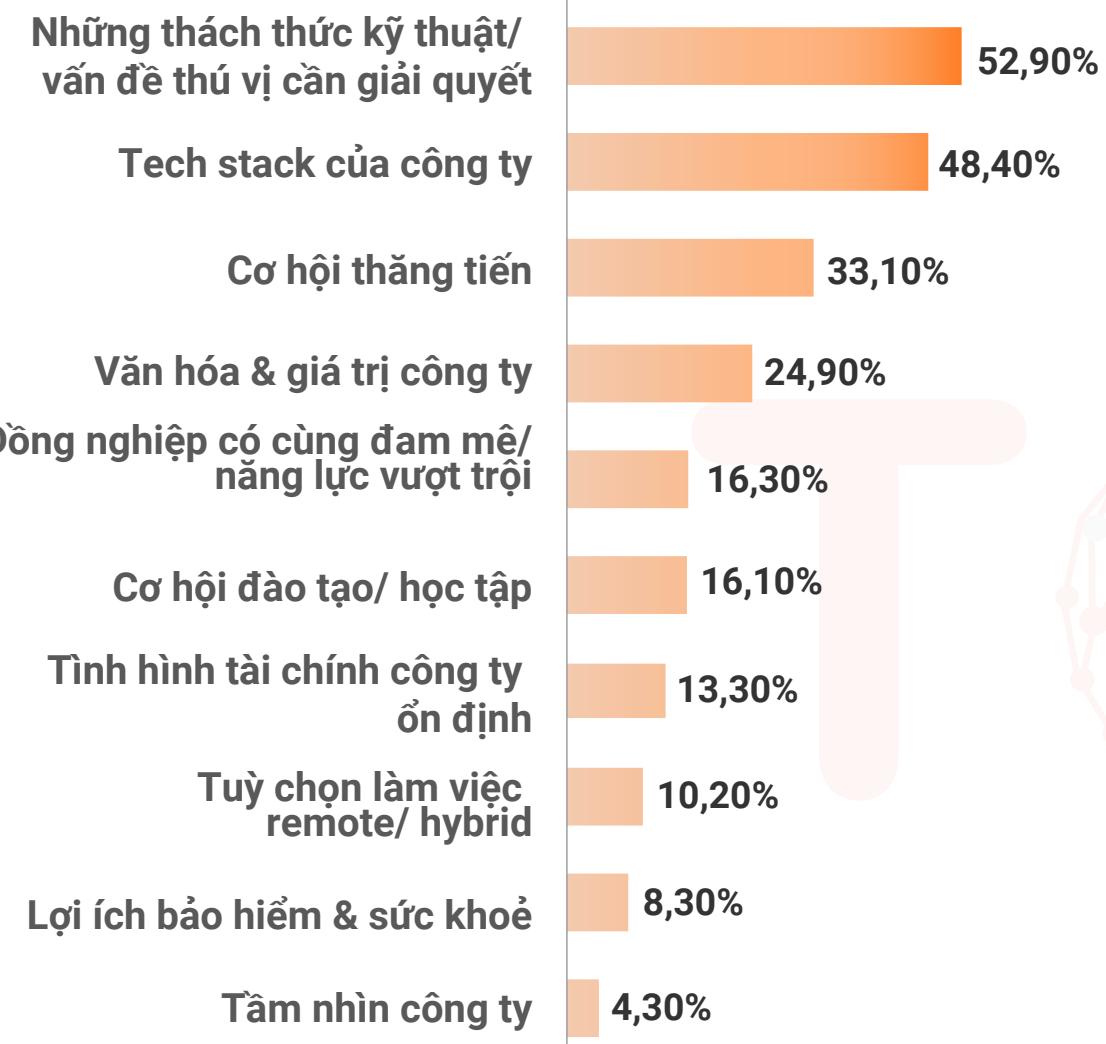
Bên cạnh những thông tin cơ bản được thể hiện trên bản mô tả công việc, một số thông tin khác liên quan đến công ty và văn hóa làm việc cũng như sự phát triển cũng là điểm nhấn để nhà tuyển dụng nổi bật hơn trong suy nghĩ của lập trình viên.



ĐỘNG LỰC PHÁT TRIỂN SỰ NGHIỆP NGÀNH IT

ĐIỀU GÌ QUAN TRỌNG NHẤT ĐỐI VỚI LẬP TRÌNH VIÊN KHI CÂN NHẮC MỘT OFFER?

Câu hỏi: Điều gì quan trọng nhất đối với lập trình viên khi cân nhắc một offer công việc?

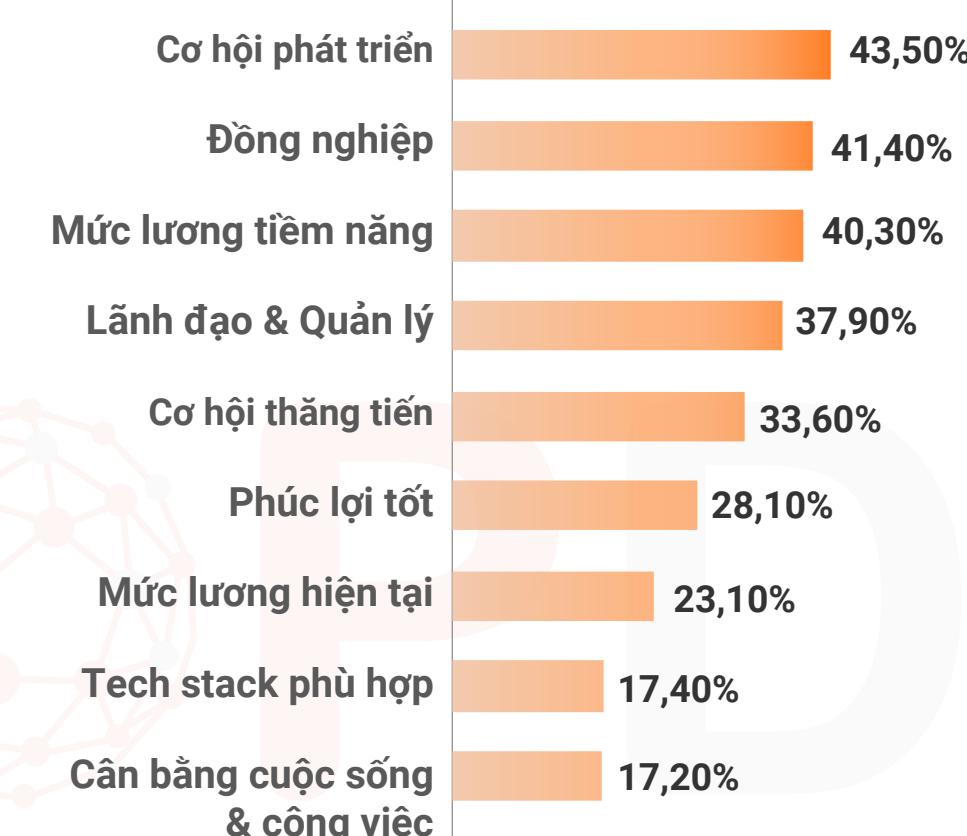


Kết quả cho thấy những thách thức kỹ thuật / vấn đề thú vị mà lập trình viên sẽ giải quyết là yếu tố thúc đẩy họ chủ động xem xét các cơ hội mới (52,9%). Xếp sau thứ 2 (48,4%) là kỹ thuật của công ty - các công nghệ được sử dụng tại công ty cũng là mối quan tâm hàng đầu của các lập trình viên. Do đó, nhà nhân sự / nhà tuyển dụng cần trao đổi rõ ràng về ngôn ngữ lập trình và hệ sinh thái / nền tảng mà công ty sử dụng với các ứng viên.

Yếu tố quan trọng thứ ba đối với các lập trình viên là cơ hội thăng tiến cho các nhà phát triển (chiếm 33,1% câu trả lời).

NHỮNG LÝ DO ĐỂ LẬP TRÌNH VIÊN TIẾP TỤC Ở VỊ TRÍ HIỆN TẠI

Câu hỏi: Chọn 3 lý do hàng đầu để tiếp tục đồng hành với nơi làm việc hiện tại



Dựa trên câu trả lời của lập trình viên tham gia khảo sát: Các yếu tố hàng đầu giúp công ty giữ chân nhân tài IT bao gồm cơ hội phát triển, đồng nghiệp và tiềm năng lương trong tương lai.

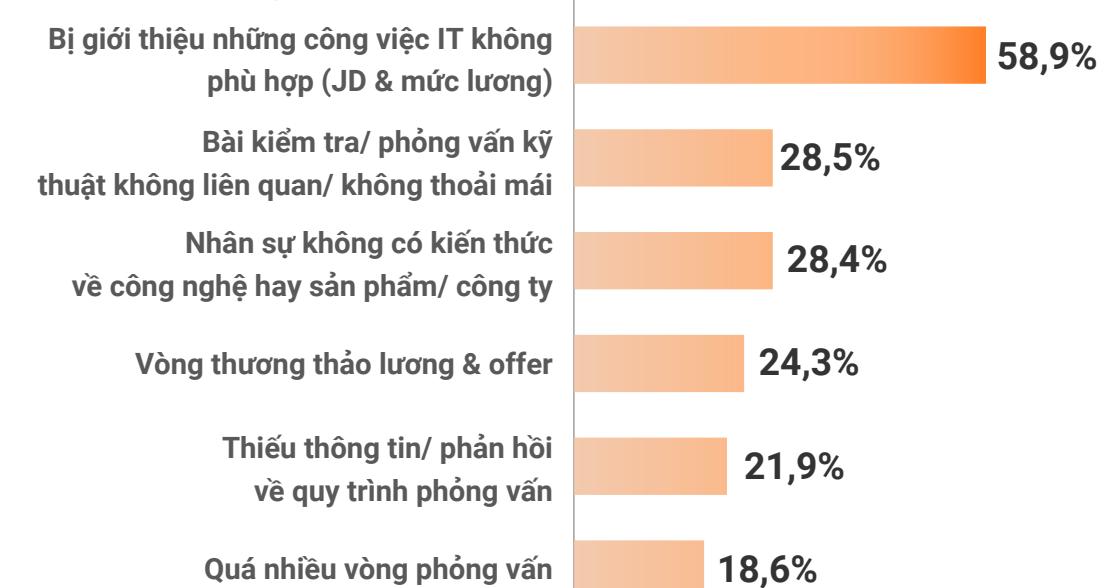
Trong đó: 43,5% câu trả lời đề cập đến Cơ hội tăng trưởng; tiếp theo là Đồng nghiệp với 41,4%; Mức lương được tăng trưởng trong tương lai với 40,3%; Lãnh đạo & Quản lý chiếm 37,9% và cuối cùng là 33,6% cho Cơ hội thăng tiến

LÝ DO HÀNG ĐẦU KHIẾN LẬP TRÌNH VIÊN TỪ CHỐI JOB OFFER

- #1 Offer không phù hợp (trách nhiệm & mức lương)
- #2 Chính sách phúc lợi & đãi ngộ công ty
- #3 Thiếu cơ hội phát triển/ đóng góp
- #4 Danh tiếng công ty
- #5 Không rõ ràng về vai trò & trách nhiệm công việc
- #6 Thiếu cơ hội làm việc linh hoạt
- #7 Tech stack không như mong muốn
- #8 Vấn đề kinh doanh/ kỹ thuật không yêu thích

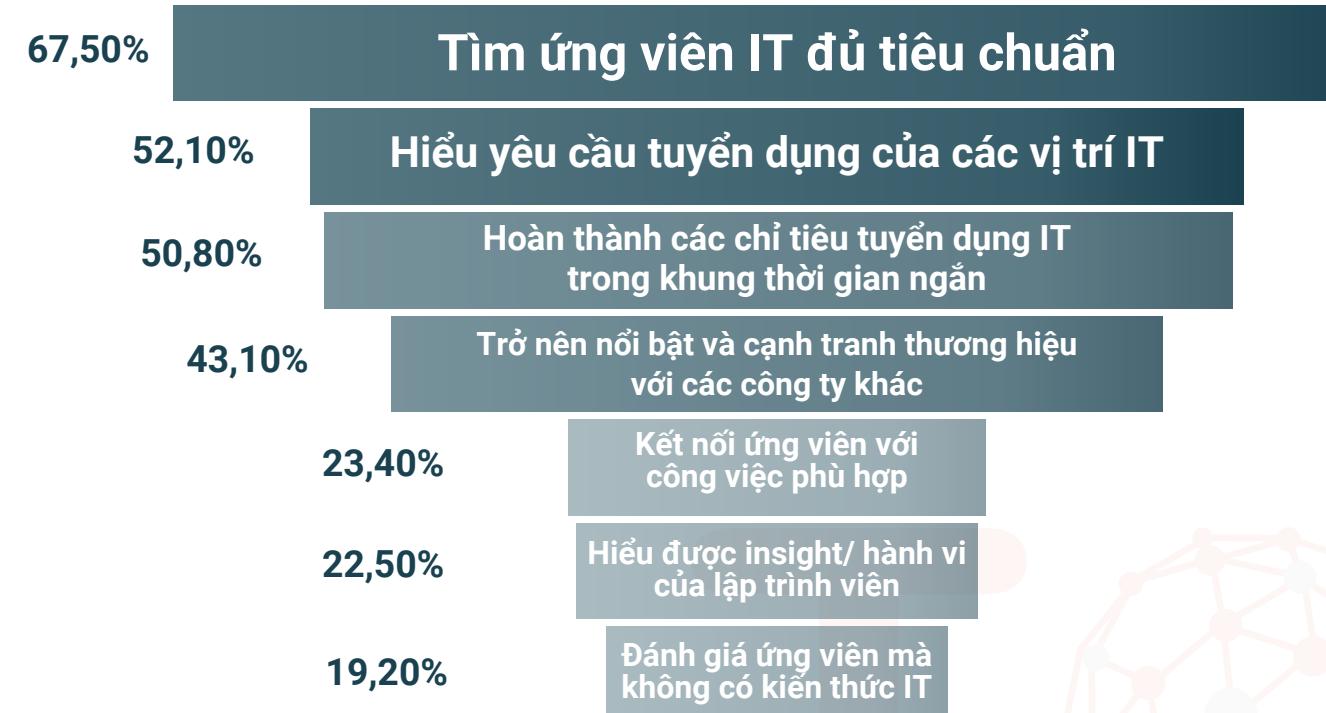
3 lý do hàng đầu khiến lập trình viên từ chối lời mời làm việc: Lời đề nghị không phù hợp (vai trò, trách nhiệm và mức lương), chính sách đãi ngộ & phúc lợi và thiếu cơ hội phát triển / đóng góp tại công ty.

ĐIỀU KHÔNG THÍCH NHẤT VỀ QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG IT?



MỐI QUAN TÂM CỦA NHÂN SỰ/ NHÀ TUYỂN DỤNG

NHỮNG THÁCH THỨC CHÍNH KHI TUYỂN DỤNG LẬP TRÌNH VIÊN

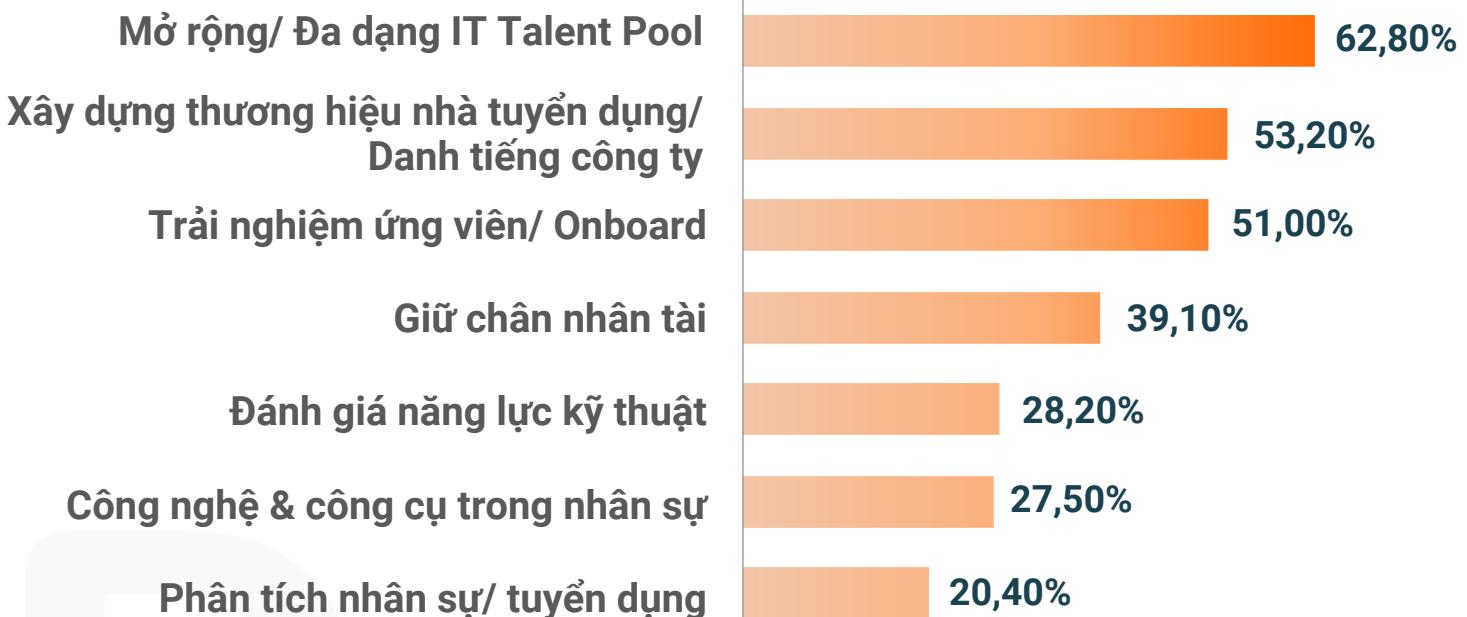


Sự thật là nguồn cung nhân lực trong lĩnh vực CNTT vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu và tốc độ phát triển như mong đợi của ngành. Trong những năm 2022-2023, với những thách thức mới của tình hình kinh tế xã hội và những bất ổn sau đại dịch, các công ty công nghệ sẽ tiếp tục cạnh tranh gay gắt hơn nhiều để lấp đầy ngày càng nhiều vị trí CNTT trong thời gian ngắn hơn.

Các chuyên gia nhân sự tham gia cuộc khảo sát đã đề cập đến hầu hết những khó khăn khi phụ trách tuyển dụng các nhà phát triển. Cụ thể, có tới 67,5% Nhân sự/ Nhà tuyển dụng trả lời rằng họ gặp khó khăn trong việc "**Tìm kiếm ứng viên có năng lực**" (năm 2021 là ít hơn - 61,5%), tiếp theo là "**Hiểu yêu cầu tuyển dụng các vị trí CNTT**" (52,1%) và "**Đáp ứng các chỉ tiêu tuyển dụng các vị trí CNTT trong thời gian ngắn**"(50,8% - cao hơn nhiều so với năm ngoái 39,1%).

Các thách thức khác cũng được đề cập đến như: "Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng nổi bật và cạnh tranh với các công ty khác", "Tim ứng viên phù hợp với công việc phù hợp", "Hiểu insight/ hành vi của lập trình viên để tương tác với họ" và "Đánh giá ứng viên không có kiến thức chuyên môn".

KẾ HOẠCH ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN CHO TUYỂN DỤNG IT

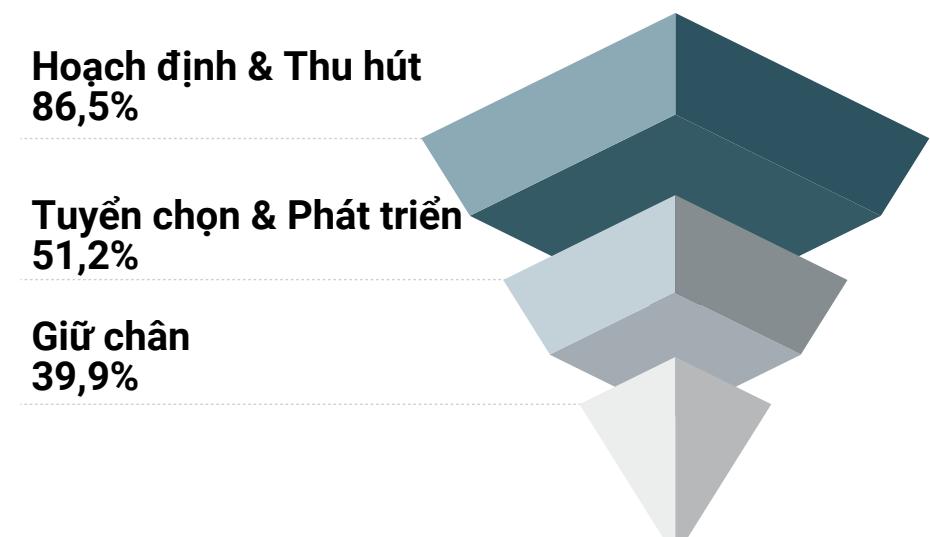


Kết quả khảo sát cho thấy ưu tiên hàng đầu của các Nhà tuyển dụng/ Nhân sự IT trong năm 2022 là **Mở rộng & đa dạng hóa nguồn Nhân tài IT** - 62,8%, tiếp theo là **Xây dựng thương hiệu Nhà tuyển dụng & danh tiếng của Công ty** (mới) & **Trải nghiệm của Ứng viên**.

Ngoài ra, một số nhân sự thực sự tập trung vào Giữ chân nhân tài, Đánh giá năng lực kỹ thuật và tận dụng công nghệ/ công cụ nhân sự cùng với phân tích dữ liệu tuyển dụng nhiều hơn.

ƯU TIÊN HÀNG ĐẦU CỦA QUẢN LÝ TÀI NĂNG CÔNG NGHỆ

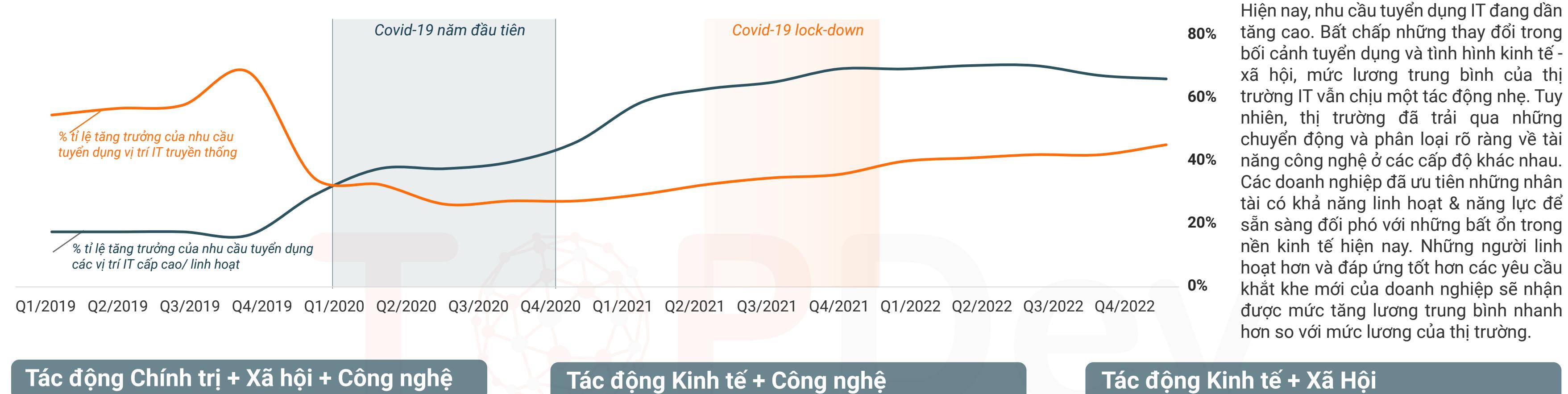
Với sự cạnh tranh cao trong việc tuyển dụng nhân tài công nghệ, các nhà nhân sự/ tuyển dụng đã bắt đầu suy nghĩ rộng rãi về kế hoạch chiến lược của nhân tài công nghệ, từ Lập kế hoạch/ Thu hút (86,5%), Lựa chọn/ Phát triển (51,2%) đến Giữ chân (39,9%).



NHỮNG THÁCH THỨC LỚN TRONG THỊ TRƯỜNG TUYỂN DỤNG IT NĂM 2022

Vietnam IT Market Report
TECH HIRING 2022

THỊ TRƯỜNG TUYỂN DỤNG IT TRỞ NÊN KHÓ KHĂN HƠN VỚI NHỮNG THAY ĐỔI LỚN VỀ NHU CẦU, SỞ THÍCH VÀ NHỮNG THAY ĐỔI KHÔNG LƯỜNG TRƯỚC.



Tác động Chính trị + Xã hội + Công nghệ

#FREELANCE #REMOTE #WORK_FROM_HOME
#GIG_ECONOMY

Do ảnh hưởng của Covid-19, số lượng công việc freelancer dự kiến sẽ tăng từ 5% đến 13%. Hơn nữa, nhu cầu tuyển dụng IT cũng tăng trưởng mạnh mẽ từ các quốc gia trên thế giới và xu hướng tuyển các lập trình viên ở nước ngoài trở nên phổ biến. Điều này dẫn đến việc các lập trình viên ở Việt Nam có nhiều cơ hội lựa chọn hơn và phần nào có mong muốn cao hơn về mức lương và phúc lợi của các công ty trong nước. Mặt khác, cơ hội làm việc với các đối tác nước ngoài & các tiêu chuẩn quốc tế cũng góp phần nâng cao nhận thức và năng suất của thế hệ lập trình viên hiện tại ở Việt Nam.

- » **Cạnh tranh hơn trong thị trường tuyển dụng IT trong nước**
- » **Nhanh chóng áp dụng việc quản lý & tuyển dụng nhân tài từ xa**

Tác động Kinh tế + Công nghệ

XU HƯỚNG TĂNG ĐẦU TƯ TÀI CHÍNH CÁ NHÂN
#NFT #BLOCKCHAIN #CHỨNG KHOÁN

Với sự bùng nổ của các lĩnh vực đầu tư cá nhân như tiền ảo, NFT và chứng khoán, một số cá nhân có hiểu biết và thích nghi nhanh với xu hướng đã nhanh chóng tạo lập được cơ sở tài chính cá nhân vững chắc. Viễn cảnh tốt đẹp được miêu tả như một cứu cánh khi thị trường lao động gặp nhiều khó khăn trong năm 2021, khiến nhiều người ưa chuộng và bắt đầu theo đuổi.

Điều này trực tiếp gây ảnh hưởng đến thị trường lao động khi **một thành phần lao động tách ra khỏi thị trường và theo đuổi những lĩnh vực này**. Tuy nhiên, nhiều chuyên gia dự báo sẽ là rủi ro rất cao trong tình hình khó đoán như hiện tại, lựa chọn này có thể sẽ đem lại một kết quả không như mong đợi.

Tác động Kinh tế + Xã Hội

#THE_GREAT_RESIGNATION
#COVID-19_BURN_OUT

Đang tồn tại một nghịch lý trong nguồn nhân lực. Đó là mặc dù **tỷ lệ thất nghiệp cao, tỷ lệ nghỉ việc trong nhân viên cũng rất cao** - cứ 10 người thì có tới 6 người đang tích cực tìm việc mới. Nghịch lý này đã được thấy ở nhiều quốc gia và hiện nay là Việt Nam, với tên gọi chung là The Great Resignation - hay còn gọi là Big Quit, một xu hướng kinh tế mà người lao động tự nguyện xin nghỉ việc, bắt đầu từ đầu năm 2021.

Các chuyên gia dự đoán với tác dụng kéo dài của Covid-19, không chỉ nhóm "siêu nhảy việc" mà nhóm nhân viên tiêu chuẩn cũng dễ rơi vào trạng thái mệt mỏi, dao động và họ sẽ quyết định ra đi. Vì vậy, doanh nghiệp **cần quan tâm đến sức khỏe & tinh thần của nhân viên** để vượt qua giai đoạn khó khăn này, cũng như hạn chế những tổn thất đáng tiếc cho tổ chức.

XU HƯỚNG TUYỂN DỤNG IT TẠI VIỆT NAM 2022 - 2024 #1

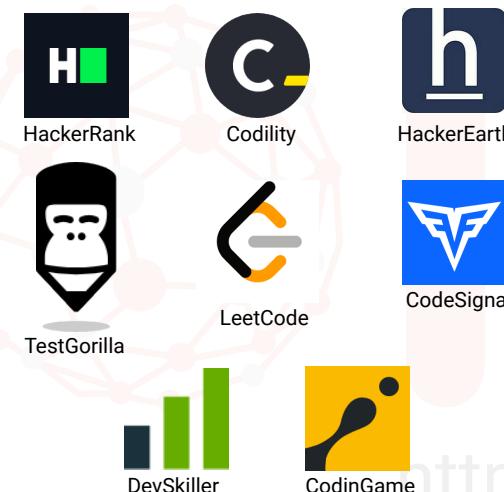
Cùng với giai đoạn còn nhiều bất ổn từ tình hình kinh tế - xã hội cũng như thị trường lao động, ngành công nghệ vẫn có tính cạnh tranh cao khi thu hút nhân tài, khi không chỉ cạnh tranh trong nước mà còn mang tính toàn cầu. Dưới đây là 6 xu hướng chính để nhân sự và nhà tuyển dụng tuân theo trong năm 2022 - 2024.

01 | PHƯƠNG PHÁP/ CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC KỸ THUẬT & TÍNH CÁCH | Câu hỏi: Bạn cho rằng loại bài kiểm tra đánh giá kỹ thuật nào được chấp nhận trong quy trình tuyển dụng IT?

HÌNH THỨC ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC KỸ THUẬT

- Kiểm tra đánh giá với vấn đề/ dự án thực tế
- Phỏng vấn Code trực tiếp/ tại chỗ
- Pair Programming Session
- Cuộc thi về Tech thông qua các thử thách/ trò chơi
- Whiteboard coding test
- Kiểm tra, đánh giá tại nhà

PLATFORM



TRẮC NGHIỆM TÍNH CÁCH

MBTI, 16Personalities, Enneagram Hexaco, DISC, Big Five...

Để loại bỏ sự thiên vị trong ngành tuyển dụng Công nghệ, nhiều nhân viên đã bắt đầu tập trung hơn vào việc đánh giá ứng viên dựa trên kỹ năng và chắc chắn rằng lập trình viên sẽ được hưởng lợi từ điều này so với những phương pháp đánh giá chủ quan trước đây thông qua phỏng vấn truyền thống.

Các bài kiểm tra tính cách có thể tiết lộ những phẩm chất quan trọng của ứng viên tác động trực tiếp đến sự phù hợp với văn hóa, với các vị trí cụ thể và hiệu suất của nhóm như: động lực làm việc của họ là gì, quá trình suy nghĩ, cách giao tiếp và thái độ của họ.

1- Phù hợp với văn hóa, 2- Phù hợp với vai trò và đội ngũ, 3- Phong cách giao tiếp

02 | TÌM KIẾM VIỆC LÀM TRÊN THIẾT BỊ DI ĐỘNG

Các công ty/ Nền tảng nên tối ưu hiệu suất trên thiết bị di động thông qua các trang web việc làm, tin tuyển dụng, quy trình ứng tuyển.

**68%
ỨNG VIÊN**

tìm kiếm việc làm hàng tuần hoặc nhiều hơn trên thiết bị di động

48% tìm kiếm hàng ngày

Người tìm việc trên thiết bị di động không chỉ hiển thị danh sách việc làm trên thiết bị của họ:

- 60% có khả năng tìm kiếm việc làm trên thiết bị di động
- 54% đọc đánh giá công ty từ nhân viên hiện tại
- 52% nghiên cứu thông tin về tiền lương

Các trang web việc làm không được tối ưu hóa cho thiết bị di động đang cản trở các ứng viên:

- 1/4 người tìm việc chọn không ứng tuyển nếu trang web nghề nghiệp của công ty không được tối ưu hóa cho thiết bị di động

**37%
ỨNG VIÊN**

ít nhất một lần ứng tuyển trên thiết bị di động

**84%
ỨNG VIÊN**

tin rằng thiết bị di động sẽ phổ biến cho mọi người tìm kiếm việc làm trong vòng 5 năm tới hoặc thậm chí sớm hơn

03 | MẪU CV DEVELOPER CV TIÊU CHUẨN CHO ĐÁNH GIÁ

Trong quy trình tuyển dụng hiện đại, có một "gatekeeper" - Hệ thống theo dõi ứng viên (ATS) tự động sàng lọc hồ sơ các ứng viên cho các vị trí công việc.

Dưới 10 giây
nhà tuyển dụng dành để xem & đánh giá từng CV

70% CV
Tự động bị loại bỏ nhanh chóng bằng ATS

Một số điểm cần quan tâm nữa: lối đánh máy, email không chuyên nghiệp, ảnh không phù hợp, hồ sơ mạng xã hội ...

Không giống như các ngành khác, ngành công nghệ khá đặc thù và riêng biệt, trong đó chúng ta có một số tiêu chuẩn về kỹ năng và khả năng phù hợp với vị trí IT. Mặc dù vậy, luôn có cơ hội để ứng viên thể hiện cá tính và chuyên môn của riêng họ để nổi bật trong số những người khác.

XU HƯỚNG TUYỂN DỤNG IT TẠI VIỆT NAM 2022 - 2024 #2

04 | TRẢI NGHIỆM ỨNG VIÊN

Những đánh giá tiêu cực về quy trình tuyển dụng và trải nghiệm của ứng viên sẽ ảnh hưởng xấu đến thương hiệu nhà tuyển dụng.

47% Ứng viên không nộp đơn xin việc vì quy trình của nhà tuyển dụng quá dài hoặc phức tạp (SmartRecruiters)

65% Ứng viên nói rằng trải nghiệm phỏng vấn tồi tệ khiến họ mất hứng thú với công việc (LinkedIn)

83% Ứng viên nói rằng trải nghiệm phỏng vấn tiêu cực có thể thay đổi suy nghĩ của họ về một vai trò hoặc công ty mà họ từng thích (LinkedIn)

86% Ứng viên tin rằng nhà tuyển dụng nên đối xử với ứng viên bằng sự tôn trọng như với nhân viên hiện tại (CareerBuilder)

Trải nghiệm ứng viên tích cực khiến ứng viên có khả năng chấp nhận lời mời làm việc **cao hơn 38%**.

Các công ty đầu tư trải nghiệm ứng viên tích cực báo cáo chất lượng tuyển dụng được **cải thiện 70%**.

Xây dựng hành trình trải nghiệm ứng viên tinh gọn với sự tham gia của tất cả các bộ phận liên quan

Quy trình tuyển dụng

- ✓ Viết mô tả công việc rõ ràng
- ✓ Làm cho quá trình ứng tuyển dễ dàng và dễ tiếp cận
- ✓ Xây dựng tính minh bạch trong từng bước của quá trình phỏng vấn

Giao tiếp ứng viên

- ✓ Đối xử với ứng viên một cách tôn trọng và giao tiếp phù hợp
- ✓ Dành sự quan tâm đầy đủ cho ứng viên trong cuộc phỏng vấn/ cuộc gọi
- ✓ Cởi mở để cung cấp (và nhận) phản hồi từ các 'touchpoint'

05 | SOCIAL HIRING

Social hiring là quá trình quảng cáo việc làm, tuyển dụng ứng viên và kết nối với các ứng viên tiềm năng thông qua các nền tảng mạng xã hội.

Tính đến năm 2022, có tới 76% dân số Việt Nam sử dụng mạng xã hội. Năm bắt xu hướng này, các nhà tuyển dụng đã nhanh chóng triển khai kế hoạch tiếp cận ứng viên thông qua các kênh mạng xã hội: Facebook, LinkedIn và mới đây là Tiktok.

- XÂY**
- Thông tin công ty/ chiến lược nội dung
 - Sử dụng các nền tảng mạng xã hội thích hợp

- TƯƠNG TÁC**
- Làm nổi bật văn hóa công ty
 - Video branding
 - Mở rộng và cải thiện tệp người dùng

- THEO DÕI**
- Tone/ vibe, hình ảnh công ty
 - Hiệu quả và các vấn đề của thương hiệu

06 | EMPLOYER BRAND

Tất cả đều là Employer Branding. Điều quan trọng nhất về insight trong việc xây dựng thương hiệu tuyển dụng là không giới hạn trong các chiến dịch của bạn, mọi thứ bạn nói và làm đều là employer branding. Và quan trọng là những người khác nói gì về bạn!

"In a tight job market, with no end in sight, employers will need to brand themselves as a great place to work, too. Brand recognition has risen to a top priority for companies in 2021. In 2022, businesses will need to effectively communicate benefits, perks, and most importantly, culture to attract talent and stay viable." — Forbes

Vào năm 2022, Employer brand sẽ trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Một thế hệ mới tại nơi làm việc, một thế giới bị ảnh hưởng bởi đại dịch và yêu cầu cao về tính minh bạch sẽ thay đổi cách các công ty thu hút nhân tài mới. Và đó là cơ sở tốt để bắt đầu từ nội bộ sau đó quảng bá ra bên ngoài.

Tip #1 - Cải thiện trải nghiệm ứng viên

- | | | | |
|---|---|--|--|
| Tạo trải nghiệm onboard hiệu quả và gắn kết | + Cung cấp hỗ trợ chân thành cho sức khỏe thể chất và tinh thần | + Tạo các hoạt động gắn kết và giao tiếp chu đáo | + Khuyến khích nhân viên phát triển các kỹ năng (reskill/ upskill) |
|---|---|--|--|

Tip #2 - Chia sẻ câu chuyện của bạn

Nguyên liệu / Nội dung đề xuất

Tech team làm việc như thế nào? How/ Why we do that?

Phỏng vấn Leader

What we do?

Video ngắn và định dạng phỏng vấn là lựa chọn tốt để sản xuất và chia sẻ.

Kênh

Social media

Company page

Tech community

Webinar/ Event

Advertisement

Email

Tip #3 - Thông điệp thương hiệu tuyển dụng phù hợp với sứ mệnh công ty

Tip #4 - Xây dựng chiến lược xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng

- | | | |
|---------------------------------------|---|--|
| Cập nhật tin tức & xu hướng công nghệ | + Hiểu được cái nhìn và kỳ vọng của tài năng IT | + Hiểu được cái nhìn và nhu cầu của ngành công nghệ và tuyển dụng IT |
|---------------------------------------|---|--|

Cuối cùng nhưng không kém phần quan trọng, hãy thường xuyên theo dõi, phản hồi các đánh giá liên quan đến thương hiệu/ các vấn đề về thương hiệu nói chung và thương hiệu nhà tuyển dụng nói riêng và đồng thời để team Marketing tham gia hỗ trợ các chiến lược của bạn. Và, hãy trung thực và chân thành.



GEN Z LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TƯƠNG LAI

Đến năm 2025, thế hệ Z dự kiến sẽ chiếm 30% lực lượng lao động tại Việt Nam.

VAI TRÒ QUẢN LÝ

Là một nhà lãnh đạo, bạn cần **tái thiết kế lại nơi làm việc** để tạo điều kiện cho thế hệ này thành công nhờ những trải nghiệm độc đáo của họ. **Lớn lên cùng với sự gia tăng của phương tiện truyền thông xã hội và bước vào nơi làm việc trong thời kỳ đại dịch toàn cầu**, thế hệ này được định hình để chống lại nơi làm việc truyền thống - một nơi làm việc ngày từ đâu đã không thiết kế cho họ.

Phương pháp quản lý **LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG ĐA THẾ HỆ**

Tận dụng khoảng cách thế hệ & đảm bảo tính bền vững của doanh nghiệp

ĐỂ THU HÚT

1. Tái thiết kế công việc ở vị trí bắt đầu
2. Quan tâm đến sự **xuất hiện online**
3. Thiết kế quy trình tuyển dụng để giúp họ **thể hiện cá tính của mình**
4. Nhấn mạnh **sự ổn định và cơ hội tăng trưởng**
5. Tập trung vào **tính linh hoạt & độc lập**
6. Hãy sống **thật, trung thực, luôn hiện diện**

THỦ THÁCH

1. **Vấn đề giao tiếp**
Phong cách & sắc thái khác nhau
2. **Định kiến tiêu cực**
Dẫn đến văn hóa độc hại và bất bình đẳng
3. **Kỳ vọng nhân viên khác nhau**
Quyền lợi và công nhận khác nhau

Thế hệ Z (Gen Z) đề cập đến thế hệ sinh từ năm 1997 đến năm 2012. Các thành viên lớn tuổi nhất của Thế hệ Z đang bắt đầu những năm đầu sự nghiệp và có thể đã lập gia đình; trẻ nhất là 10 tuổi.

@Đặc điểm

- **DIGITAL NATIVE**
- **TECH-SAVVY**
- **VALUE HUMAN CONNECTION**

GenZ @Workplace

Gen Z quan tâm nhất đến sự cân bằng giữa công việc - cuộc sống và hạnh phúc cá nhân. Thu nhập và danh tiếng thương hiệu là ít quan trọng hơn.

ĐỂ GIỮ CHÂN

1. **Tôn trọng họ**, đón nhận sự khác biệt
2. Cho phép sự linh hoạt & hỗ trợ **cân bằng công việc - cuộc sống**
3. Điều chỉnh mục đích làm việc với sứ mệnh và giá trị của công ty
4. **Thể hiện rằng bạn thực sự quan tâm**
5. Đầu tư vào **phát triển nghề nghiệp & cá nhân**
6. Thể mạnh quản lý và **lãnh đạo**

CONCEPT

- Từ **Business-centric**
 - Lãnh đạo doanh nghiệp
 - Mọi người đi cùng
- Thành **People-centric**
 - Lãnh đạo mọi người
 - Hỗn hợp thúc đẩy doanh nghiệp tiến lên

CÁCH THỨC

1. **Lập luận định kiến có hại**
Tin vào thực tế và dữ liệu
Đặt niềm tin vào con người
2. **Giao tiếp cởi mở**
Để hiểu nhau
3. **Tôn trọng ranh giới**
Hãy nhân văn và khiêm tốn

KEY TAKEAWAY

Dưới góc nhìn của nền tảng tuyển dụng

Dành cho Developer (người lao động & người tìm việc)

- </> Trở thành Developer là một lựa chọn nghề nghiệp tốt, ngay cả bây giờ và tương lai.
- </> Trở thành Developer có nghĩa là bạn có thể tạo ra sự thay đổi, **hãy làm cho nó trở nên giá trị**.
- </> Không chỉ kỹ năng công nghệ mà cả kỹ năng mềm cũng quan trọng đối với sự nghiệp của bạn.
- </> Xác lập **giá trị công việc/ sự nghiệp** sẽ dẫn bạn đến con đường đúng đắn.

Dành cho HR/ Tuyển dụng & Quản lý

- ❑ **Hiểu** ứng viên IT & ngành CNTT chắc chắn sẽ giúp ích rất nhiều.
- ❑ Sẵn sàng **mở rộng** nguồn nhân tài IT, thích ứng với những thay đổi và chấp nhận sự đa dạng.
- ❑ Mọi thứ đều là **Employer Branding**, cả bên trong và bên ngoài.
- ❑ **Trải nghiệm** của Úng viên và Nhân viên là chìa khóa.

DỮ LIỆU & CƠ SỞ BÁO CÁO

VIETNAM IT MARKET REPORT
TECH HIRING 2022

DEVELOPER

48.179
ứng viên IT

100.000
dữ liệu việc làm
được phân tích

Full-time Developers	71%
IT Students	11%
Unemployed	2%
Freelancer/ Self-employed	12%
Part-time Developers	4%

HR

2.500
nhà
tuyển dụng IT

Talent Acquisiton	15%
Talent Acquisiton (Leader/ Manager)	3%
HR General	24%
Recruiter	17%
IT Recruiter	24%
Employer Branding Executive	3%
Sourcer	4%
Learning & Training	1%
Admin/ Office Staff	2%
HR (Leader/ Manager)	7%

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

TopDev đã thực hiện một cuộc khảo sát & nghiên cứu để tìm hiểu thêm về nhân khẩu học, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc và hành vi tìm việc của các nhà phát triển cũng như Thị trường Tuyển dụng CNTT tại Việt Nam. Tổng cộng 56.878 người đã tham gia cuộc khảo sát và hơn 100.000 dữ liệu việc làm CNTT được phân tích riêng biệt từ tháng 7/2021 đến tháng 6/2022 thông qua hệ sinh thái TopDev & đối tác, trong đó 10,9% dữ liệu không hợp lệ do kinh nghiệm không liên quan hoặc khả năng tín nhiệm thấp trong ngành CNTT.

Dữ liệu được ẩn danh theo nguyên tắc GDPR và được lưu trữ riêng biệt và chỉ được sử dụng để phân tích báo cáo. Tỷ lệ phần trăm có thể không phải lúc nào cũng tăng lên 100% do có nhiều lựa chọn khác nhau và hành vi phản hồi khác nhau.

Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong báo cáo này đề cập đến tổng lương trước thuế (lương Gross) và không bao gồm các lợi ích khác như làm thêm giờ, thường, v.v.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Báo cáo sự phục hồi của thị trường lao động, việc làm sau đại dịch Covid-19 Quý II/2022 bởi Tổng cục Thống kê Việt Nam

Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2020 bởi Tổng cục Thống kê Việt Nam

Hợp báo công bố số liệu thống kê kinh tế – xã hội quý II và 6 tháng đầu năm 2022 bởi Tổng cục Thống kê Việt Nam

Ngân hàng Thế giới | Dữ liệu Việt Nam <https://data.worldbank.org/country/vietnam> (2020-2021)

Sách Trắng CNTT-TT 2020-2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông

Triển vọng kinh tế thế giới của IMF được công bố vào ngày 13/10/2020

LINK THAM KHẢO

<https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2022/07/report-on-the-post-pandemic-recovery-of-employment-and-labour-market-in-second-quarter-of-2022/>

<https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2022/07/info-graphic-foreign-direct-investment-in-june-and-6-months-of-2022/>

<https://www.vietnam-briefing.com/news/why-vietnam-forecast-fastest-growing-internet-economy-southeast-asia.html/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Vietnam#cite_note-IMFWEOVN-4

<https://tradingeconomics.com/vietnam/gdp>

https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2022/02/Bao-cao-lao-dong-viec-lam-2020_tieng-Anh.pdf

<https://e.vnexpress.net/news/news/vietnam-minimum-wage-to-rise-next-month-4475250.html>

<https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2022/01/press-conference-to-announce-socio-economic-statistics-in-the-fourth-quarter-and-2021/>

<https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2022/08/statistical-yearbook-of-2021/>

<https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnams-gdp-grows-in-first-half-but-economic-headwinds-pose-concerns.html/>

<https://www.vietnamplus.vn/xuat-khau-6-thang-khoi-sac-ca-nuoc-xuat-sieu-hon-700-trieu-usd/803043.vnp>

<https://www.mpi.gov.vn/en/Pages/tinbai.aspx?idTin=52660>

<http://makeinvietnam.mic.gov.vn/ThongKeBaoCao/DoanhNghiep>

<https://vneconomy.vn/vietnam-leads-asean-in-growth-of-digital-economy.htm>

https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4055_FoW-GenZ-entry-level-work/4055_FoW-GenZ-entry-level-work.pdf

<https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html>

BẢN QUYỀN HÌNH ẢNH SỬ DỤNG

<https://www.istockphoto.com/vi/anh/quang-c%E1%BA%A3nh-%C4%91%C6%B0%E1%BB%9Dng-ch%C3%A2n-tr%E1%BB%9Di-th%C3%A0nh-ph%E1%BB%91-h%E1%BB%93-ch%C3%ADnh-v%E1%BB%81-%C4%91%C3%AAm-gm1348093258-425405019?phrase=ho%20chi%20minh>

[https://www.istockphoto.com/vi/anh/nh%C3%ACn-t%E1%BB%AB-tr%C3%Aan-cao-c%E1%BB%A7a-%C4%91%C6%B0%E1%BB%9Dng-ch%C3%A2n-tr%E1%BB%9Di-th%C3%A0nh-ph%E1%BB%91-%C4%91%C3%AAnh-ph%E1%BB%91-h%E1%BB%93-ch%C3%ADnh-vi%E1%BB%87t-nam-c%C3%A1c-t%C3%B2a-nh%C3%A0-ch%E1%BB%8Dc-tr%E1%BB%9Di-%C3%A0m-%C4%91%E1%BA%B9p-gm1022228058-274457343?phrase=ho%2Bchi%2Bminh](https://www.istockphoto.com/vi/anh/nh%C3%ACn-t%E1%BB%AB-tr%C3%AAn-cao-c%E1%BB%A7a-%C4%91%C6%B0%E1%BB%9Dng-ch%C3%A2n-tr%E1%BB%9Di-th%C3%A0nh-ph%E1%BB%91-%C4%91%C3%AAnh-ph%E1%BB%91-h%E1%BB%93-ch%C3%ADnh-vi%E1%BB%87t-nam-c%C3%A1c-t%C3%B2a-nh%C3%A0-ch%E1%BB%8Dc-tr%E1%BB%9Di-%C3%A0m-%C4%91%E1%BA%B9p-gm1022228058-274457343?phrase=ho%2Bchi%2Bminh)

<https://www.istockphoto.com/vi/anh/quang-c%E1%BA%A3nh-%C4%91%C6%B0%E1%BB%9Dng-%C3%A0ng-h%C3%BCn-tuy%E1%BB%87t-%C4%91%E1%BA%B9p-gm1324017892-409492223?phrase=ho%2Bchi%2Bminh>

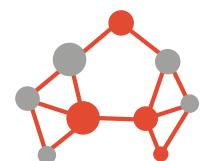
<https://www.istockphoto.com/vi/anh/t%E1%BB%A7m-nh%C3%ACn-c%C3%A1c-t%C3%B2a-nh%C3%A0-ch%E1%BB%8Dc-tr%E1%BB%9Di-%C3%A0m-%C4%91%E1%BA%B9p-gm131410941-427175842?phrase=ho%2Bchi%2Bminh>



Với sứ mệnh

MAKE IT VIETNAM BETTER

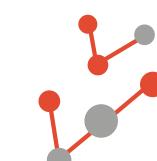
chúng tôi đem đến giá trị bằng việc:



Thúc đẩy nguồn nhân lực IT Việt Nam cả về chất lượng và số lượng thông qua cộng đồng, sự kiện / hoạt động và giáo dục



Kết nối các Lập trình viên với các vị trí tuyển dụng tốt nhất từ các công ty IT đã được xác minh



Cung cấp cho các công ty IT nguồn nhà phát triển tốt nhất và xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng lâu dài

Được thành lập từ năm 2015 bởi Applancer JSC, TopDev đã trở thành nền tảng Tuyển dụng CNTT hàng đầu tại Việt Nam với trang web có lượng truy cập lớn tập trung vào CNTT <https://topdev.vn> (800.000 người truy cập hàng tháng), 350.000+ hồ sơ Lập trình viên & quản lý Cộng đồng Lập trình viên lớn nhất Việt Nam với hơn 550.000 đối tượng IT theo dõi trên mạng xã hội.

800,000

Truy cập hàng tháng

350,000

Hồ sơ IT

550,000

IT Follower

- Nền tảng tuyển dụng IT hàng đầu tại Việt Nam với hơn 350.000 hồ sơ Lập trình viên
- Đơn vị tiên phong và độc nhất trong lĩnh vực CNTT tại Việt Nam giúp xây dựng và phát triển Thương hiệu Tuyển dụng cho hàng trăm công ty trong nước và quốc tế
- Nhà xuất bản uy tín chuyên thực hiện khảo sát, phân tích, dự báo và phát hành báo cáo thường niên về thị trường CNTT & nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam
- Đơn vị tổ chức 2 sự kiện công nghệ quy mô lớn nhất Việt Nam: Vietnam Mobile Day và Vietnam Web Summit
- Cộng đồng Lập trình viên lớn nhất Việt Nam

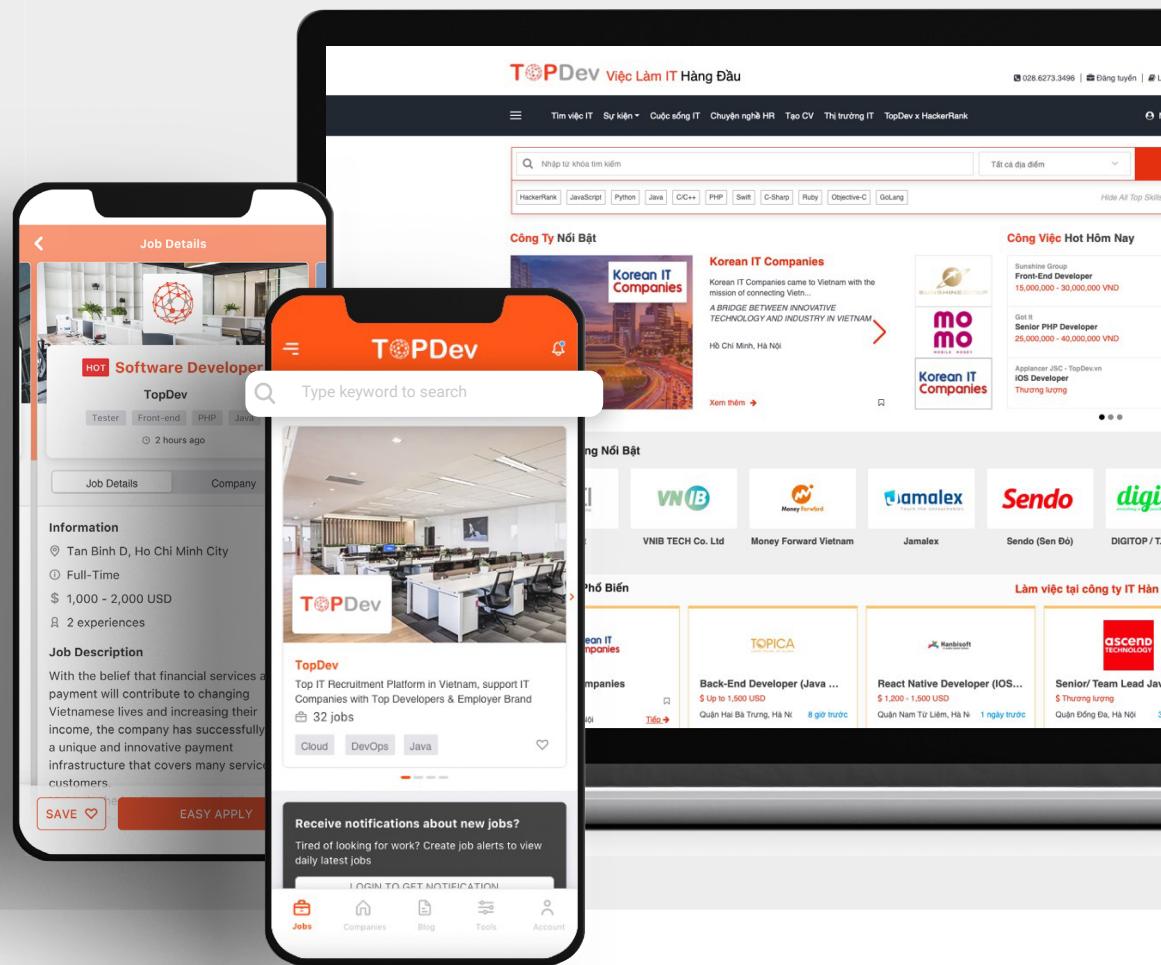
Trang tìm việc IT

Hơn 1.500 việc làm IT mọi cấp độ từ Intern/ Fresher đến Senior/ Leader tại Việt Nam

- Tìm kiếm việc làm theo kỹ năng / tech stack
- Tìm kiếm việc làm theo vị trí / cấp độ / loại hình công việc
- Tìm kiếm việc làm theo ngành / công ty / vị trí

Tìm việc IT mọi lúc - mọi nơi

- Có sẵn trên tất cả các nền tảng: PC/ Mobile Web, Mobile App (iOS & Android)
- Lưu tựu chọn công việc, quản lý trạng thái và lịch sử ứng tuyển
- Quản lý CV & Cover Letter



TopDev CV

Tạo CV đẳng cấp thế giới cho Developer

- Cấu trúc CV chuẩn được đề xuất từ các doanh nghiệp công nghệ hàng đầu Microsoft, Google, AWS ...
- Sử dụng đơn giản tiện lợi, ứng tuyển chỉ với 1 cú nhấp chuột sau khi hoàn thành CV
- Tự động đồng bộ hóa trên cả PC & Mobile App

Hãy thử công thức này ➤

T Talent
| Show your Talent |

O Objective
| Determine your Objective |

P Personality
| Express your Personality |

D DNA
| Amplify your Developer DNA |

E Expertise
| Highlight your Expertise |

V Visibility
| Focus on Visibility |

Trắc nghiệm tính cách công việc

Hiểu tính cách của bạn trong môi trường làm việc

- 60 câu hỏi trắc nghiệm trong 20 phút
- Phân tích 6 yếu tố: Trung thực - Khiêm tốn, Ổn định cảm xúc, Hướng ngoại, Dễ mến, Cởi mở trải nghiệm, Tận tâm

Tech Blog & Community

Hơn 3.000 bài blog lập trình cho upskill / reskill

- Case studies, chia sẻ từ chuyên gia, tip nghề nghiệp...
- Sự kiện Công nghệ hàng năm: Vietnam Mobile Day, Vietnam Web Summit
- 10+ IT fanpage để cập nhật xu hướng Công nghệ

Tin đăng tuyển dụng IT

Nền tảng tuyển dụng dành riêng cho ngành IT với chuyên môn & đội ngũ chuyên nghiệp để giải quyết các mối quan tâm về chiến lược nhân sự

- Chỉ các công việc liên quan đến IT được hiển thị trên nền tảng
- Tất cả các CV đều được xác minh trước khi gửi cho nhà tuyển dụng
- Dịch vụ khách hàng hỗ trợ 1 - 1, cập nhật tình hình tuyển dụng, nhận phản hồi và cung cấp hỗ trợ
- Nền tảng lưu lượng truy cập lớn với mạng lưới Developer lớn nhất, trên PC & Ứng dụng di động (800.000 truy cập hàng tháng)
- Dữ liệu gồm 250.000 được xác minh trong 350.000+ hồ sơ IT tại Việt Nam
- Hỗ trợ xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng thông qua cộng đồng IT lớn

 **TopDev**
(Junior/ Senior) Full-stack Developer
Binh Thanh, Ho Chi Minh
\$ \$1,000 - \$2,000
12 hours ago
PHP Laravel MySQL

 **Applancer**
DevOps Engineer
Binh Thanh, Ho Chi Minh
\$ \$2,000 - \$3,000
6 hours ago
DevOps Python Linux

IT Headhunting TalentSuccess

Talent Success - Your Business Success

Chúng tôi giúp khách hàng nhanh chóng tìm thấy những tài năng IT tốt nhất và lựa chọn người phù hợp với nhu cầu kinh doanh của khách hàng.

- Phí dịch vụ cạnh tranh: phí dịch vụ thấp hơn thị trường 30%
- Chất lượng dịch vụ đáng tin cậy với cơ sở dữ liệu & mạng lưới Developer lớn với đội ngũ tuyển dụng có năng lực

Dự án tuyển dụng IT lớn

Dự án được thiết kế độc quyền cho các tập đoàn và tổ chức lớn tập trung vào việc giúp các công ty tuyển Lập trình viên & Employer Branding

- Lập kế hoạch và thiết kế độc quyền cho từng dự án, khả dụng cho cả nền tảng PC & Mobile
- Sự kết hợp của Dịch vụ Tuyển dụng IT & Employer Branding

Employer Branding

Chúng tôi giúp doanh nghiệp xây dựng & quảng bá thương hiệu nhà tuyển dụng đến cộng đồng Developer lớn nhất Việt Nam bằng cách tiếp cận sâu sắc và hiệu quả

- **Digital:** Facebook Marketing, Advertisement, Branding & PR Article, Advertisement Banner, Email Marketing
- **Sự kiện công nghệ:** Đồng tổ chức sự kiện Công nghệ / Hội thảo trực tuyến/ Hội nghị, Triển lãm / Tài trợ tại các sự kiện của TopDev (Vietnam Mobile Day, Vietnam Web Summit)
- Chiến dịch xây dựng thương hiệu tuyển dụng độc quyền

VIETNAM IT MARKET REPORT TECH HIRING 2022



Thank you

Lời cảm ơn đặc biệt từ đơn vị phát hành

TOPDev

<https://topdev.vn>

Các báo cáo trước đây:

Developers Recruitment State 2021

Vietnam IT Landscape 2020

Vietnam IT Nation 2020

Để có cái nhìn toàn diện hơn về Thị trường IT Việt Nam & Tuyển dụng IT, vui lòng theo dõi các báo cáo khác của TopDev [TẠI ĐÂY](#) hoặc quét mã QR.

Bất kỳ tổ chức, cá nhân sử dụng một phần hay toàn bộ các thông tin, dữ liệu trong báo cáo này (trừ các thông tin đại chúng đã được sử dụng trong các tài liệu chính thống được đề cập) cho mục đích cá nhân hay thương mại, **vui lòng trích nguồn và đề cập đầy đủ và chi tiết tên báo cáo và đơn vị phát hành báo cáo này**, bao gồm nhưng không giới hạn: tiếng Việt | "Báo Cáo Thị trường IT Việt Nam - Tech Hiring 2022" do TopDev (<https://topdev.vn>) phát hành; tiếng Anh | "Vietnam IT Market Report - Tech Hiring 2022" published by TopDev (<https://topdev.vn>). Mọi hành vi sử dụng không ghi rõ nguồn hoặc chủ đích xóa bỏ watermark của đơn vị xuất bản sẽ bị xem xét là hành vi vi phạm bản quyền và sẽ được xử lý theo quy định.

Tuyên bố từ chối trách nhiệm: Tất cả các hình thức yêu cầu thông tin cá nhân của bạn để truy cập vào báo cáo không thuộc miền <https://topdev.vn> sẽ không nằm trong sự kiểm soát của nhóm xuất bản TopDev. Vì vậy, hãy cẩn thận điền vào bất kỳ biểu mẫu nào trên các nền tảng / trang web khác không phải TopDev. Bạn có thể truy cập các báo cáo gốc của TopDev bất cứ khi nào thông qua liên kết này <https://topdev.vn/page/bao-cao-it-viet-nam> hoặc <https://topdev.vn/get-report>.

LIÊN HỆ

CÔNG TY CỔ PHẦN APPLANCER - TopDev

Tầng 12A, Tòa nhà AP Tower, 518B Điện Biên Phủ, Phường 21, Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh

<https://topdev.vn>

Đối với các yêu cầu về hợp tác/ thông tin báo cáo:

Park JongHo (Mr.) | CEO
park@topdev.vn

Nhu Truong (Ms.) | COO
nhu@topdev.vn
(84) 33 884 7836

Đối với Dịch vụ Tuyển dụng IT: Hotline: 028.6273.3496 - contact@topdev.vn

Đăng tin: <https://topdev.vn/recruit>